



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del conocimiento y desarrollo profesional  
de los docentes de educación inicial. Rímac - 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Br. Leonor Torres Matos**

**ASESORA**

**Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ - 2017**

**Mg. Goñi Cruz Félix Fernando**

**Presidente**

**Dra. Neyra Huamani Lidia**

**Secretario**

**Dra. Zarate Barrial Rosalía**

**Vocal**

## **Dedicatoria**

A mis queridos padres: Alejandro y Paulina por su inmenso amor, ejemplo y sacrificio.

A mis hermanos Carlos, Flor, Angélica, Amparo, Laura, Rosario, Alejandro, Alvaro y Miguel: Por su apoyo y comprensión.

A mis colegas y amigos por su apoyo y aliento.

A todas las personas que me alientan a cristalizar mis sueños.

**Agradecimiento**

Doy expresión digna a mis sentimientos de gratitud a todos los docentes de la UCV, y de manera especial a la Dra. Bertha Martínez Ocaña por su guía y consejos para la culminación de este estudio



### **Declaratoria de autoría**

Yo, Leonor Torres Matos, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09797105, con la tesis titulada “Gestión del conocimiento y y desarrollo profesional de los docentes de educación inicial. Rímac – 2017”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, marzo del 2017

.....

Leonor Torres Matos

DNI 09797105

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística (MARCO TEORICO)	15
1.3 Justificación	16
1.4 Problema	17
1.5 Hipótesis	18
1.6 Objetivos	19
II MARCO METODOLÓGICO	20
2.1 Variables	49
2.2 Operacionalización de variables	49
2.3 Metodología	51
2.4 Tipos de estudio	51
2.5 Diseño	51
2.6 Criterios de Selección	
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8 Métodos de análisis de datos	55
2.9 Aspectos éticos (si corresponde)	55
III RESULTADOS	66
IV DISCUSIÓN	75
V CONCLUSIONES	78
VI RECOMENDACIONES	80
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	82
ANEXOS	88

### Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	49
Tabla 2	Población y muestra	52
Tabla 3	Coordinadores de las Redes N° 1, 2 y 3	53
Tabla 4	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	56
Tabla 5	Nivel alcanzado en la gestión del conocimiento	62
Tabla 6	Nivel alcanzado en la creación del conocimiento	63
Tabla 7	Nivel alcanzado en la transferencia del conocimiento	64
Tabla 8	Nivel alcanzado en la aplicación del conocimiento	65
Tabla 9	Nivel alcanzado en el desarrollo profesional del docente	66
Tabla 10	Nivel alcanzado en las políticas de perfeccionamiento	67
Tabla 11	Nivel alcanzado en las prácticas y experiencias concretas	68
Tabla 12	Nivel alcanzado en la producción académica	69
Tabla 13	Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov	70
Tabla 14	Relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional	71

Tabla 15	Relación entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional	72
Tabla 16	Relación entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional	73
Tabla 17	Relación entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional	74

## Lista de figuras

Figura 1	Nivel alcanzado en la gestión del conocimiento	62
Figura 2	Nivel alcanzado en la creación del conocimiento	63
Figura 3	Nivel alcanzado en la transferencia del conocimiento	64
Figura 4	Nivel alcanzado en la aplicación del conocimiento	65
Figura 5	Nivel alcanzado en el desarrollo profesional del docent	66
Figura 6	Nivel alcanzado en las políticas de perfeccionamiento	67
Figura 7	Nivel alcanzado en las prácticas y experiencias concretas	68
Figura 8	Nivel alcanzado en la producción académica	69

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de educación inicial. Rímac, 2017 con lo cual cumpla con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad César Vallejo y el SUNEDU para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento de las variables: Gestión del conocimiento y desarrollo profesional docente, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud hacia las dimensiones de Gestión del conocimiento: Creación, transferencia y aplicación, y las dimensiones de la variable: Desarrollo profesional docente: Políticas de perfeccionamiento, prácticas y experiencias concretas y producción académica en las instituciones educativas de inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la UGEL N° 02 del Rímac.

En este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, lo que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel del diseño correlacional.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se consideran los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se consideran las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

El diseño es correlacional y el tipo de la investigación es teórica.

La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 161 docentes de educación inicial, para la recolección de datos en la variable Gestión del conocimiento se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario de una escala politómica y su confiabilidad del Alfa de Cronbach es 0,893 que indica una confiabilidad alta; para la variable: Desarrollo profesional docente se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento se aplicó un cuestionario con una escala politómica de dicho instrumento y su confiabilidad del Alfa de Cronbach es 0,961 que indica la validez del instrumento. La validez de los instrumentos la brindaron dos docentes temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que son aplicables los instrumentos, para medir la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de educación inicial, Rímac, 2017. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de Spearman.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos indican que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, lo cual se demuestra con la prueba de 0.591 ( $p\text{-valor} = .000 < .05$ ).

Palabras Clave: Gestión del conocimiento, desarrollo profesional docente.

### **Abstract**

The present research has as general objective: To determine the relationship between the knowledge management and the professional development of the initial teachers of the educational institutions of Networks N ° 1, 2 and 3 of Ugel N° 02 of Rimac.

The design is correlational and the type of research is theoretical.

The research is a quantitative approach. The study population was 161 initial education teachers, for the data collection in the variable Knowledge management was applied the technique of the survey and instrument a questionnaire of a polytomic scale and its reliability of the Cronbach Alpha is 0.893 which indicates High reliability; For the variable: Professional teacher development was applied the technique of the survey and instrument was applied a questionnaire with a politomic scale of said instrument and its reliability of the Cronbach Alpha is 0.961 indicating the validity of the instrument. The validity of the instruments was provided by two thematic teachers and one methodologist who agree to determine that the instruments are applicable to measure knowledge management and professional development of early childhood teachers, Rimac. For the data processing the Spearman statistic was applied.

The results obtained after the data processing and analysis indicate that there is a significant relationship between the knowledge management and the professional development of the initial teachers of the educational institutions of Networks N ° 1, 2 and 3 of Ugel N ° 02 Of the Rimac, which is demonstrated by the test of 0.591 ( $p\text{-value} = .000 < .05$ ).

Key words: Knowledge management, professional teacher development.



## **I. Introducción**

### 1.1. Antecedentes

Buscando información bibliográfica se han encontrado los siguientes estudios que tienen alguna relación con el presente estudio:

#### **Antecedentes nacionales**

Mejía (2014), realizó el estudio: *Aplicación de una propuesta de gestión del conocimiento para las empresas de la industria del software educativo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)* para optar el grado académico de Doctor en Educación. Tuvo como objetivo general: Demostrar que la gestión del conocimiento tiene un valor efectivo e innovador para la industria de software educativo. La naturaleza de este estudio es descriptivo-propositivo y se utilizó un cuestionario de 30 ítems, una hoja de cotejo y la entrevista guiada. La muestra la conforman los directivos y operadores informáticos de 20 empresas dedicadas a la industria del software educativo. Llegando a la conclusión que el modelo está conformado por 3 fases importantes que son la generación, la transferencia y la integración del conocimiento, etapas que demuestran con objetividad cómo se produce conocimiento organizativo. La creación de nuevos conocimientos es accesible mediante la adquisición del conocimiento externo y la aplicación del conocimiento interno utilizando software educativo.

Carbajal (2015) investigó sobre: *Efectividad de la aplicación de un modelo de gestión del conocimiento y su influencia en la producción de investigación científica de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto*. La Gestión del Conocimiento han obtenido mayor vigor en la sociedad y organizaciones en los procesos de estructuración, desarrollo y aplicación, focalizándose en el entorno educativo y científico; en el entorno educativo para la gestión de talentos a la altura de una sociedad de conocimiento. El propósito de la investigación es desarrollar un modelo de Gestión del Conocimiento (GC) a partir del análisis y estudio de modelos existentes, experiencias en universidades de otros países y el desarrollo de indicadores de capital intelectual para la universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, para medir las variables asociadas al conocimiento, con la finalidad de mejorar la producción de investigación científica de la UNSM-T. El

estudio tiene la modalidad de investigación No Experimental, puesto que no habrá manipulación deliberada de las variables. Solo se observarán los fenómenos, en este caso las variables que intervienen en el proceso para su posterior análisis. Es de tendencia Longitudinal, puesto que se basa en el estudio de la evolución o cambio de las variables que afectan en el modelo. El modelo de Gestión del Conocimiento también va permitir demostrar la contribución del conocimiento como activo intangible capaz de generar ventajas competitivas para las universidades (organizaciones). Así mismo, se comprueba la importancia de que los procesos relacionados con el conocimiento: generación, codificación, distribución y uso estén convenientemente gestionados.

Inche (2010) en su tesis: *Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una institución educativa en el Perú, estudio realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, propone la efectividad de un modelo de gestión del conocimiento, aplicable en las instituciones educativas de Educación Básica Regular, teniendo como punto de partida la creación del conocimiento, la transferencia y la difusión de conocimiento. El objetivo general fue conocer la influencia del capital intelectual en el incremento del aprendizaje. Se administró como instrumento una encuesta a 148 docentes de la UNMSM. Este estudio determina que el capital humano y el capital relacional de la Universidad, tienen fuerte influencia en el aprendizaje organizacional que incluyen: la generación de almacenes (stocks) y flujos de conocimientos, en tanto que el capital estructural no. La conclusión es la comprobación de que el aprendizaje organizacional tiene efectos muy positivos en el incremento de los resultados económicos y no económicos. Con estos resultados es posible aceptar que la gestión del conocimiento tiene en cualquier institución educativa, un efecto dinámico y de modernidad.

Díaz (2003), realizó la investigación: *Pautas de un prototipo de gestión del conocimiento para lograr mejores resultados académicos. En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* para optar el grado académico de Doctor en Educación. El objetivo general: Demostrar las pautas de la gestión del conocimiento para elevar la calidad educativa en las universidades peruanas. La

metodología empleada es el descriptivo-propositivo, aplicó un cuestionario de 80 ítems. La muestra estuvo integrada por 40 docentes y 120 estudiantes. La conclusión principal a que arribó es que el prototipo de gestión del conocimiento comprende fases ineludibles: la creación, las estrategias de transferencia y la integración del conocimiento.

Almora (2014) sustentó su trabajo de investigación: *Técnicas de gestión del conocimiento para incrementar la capacidad de análisis y síntesis en los estudiantes. Fue presentado en la Universidad Tecnológica del Perú*. Tuvo como objetivo aplicar las técnicas de gestión del conocimiento como recursos para la optimización de los servicios académicos de las universidades del Perú. La metodología es propositiva, tiene como muestra a 350 estudiantes de Ingeniería. Utilizó como instrumento un cuestionario y una ficha de observación. Se empleó el estadístico del coeficiente de Spearman que arrojó el valor de 0,875 que estableció que las hipótesis eran válidas. La conclusión más importante es que los estudiantes universitarios incrementaron el nivel de sus capacidades de análisis y síntesis y que el 90% de la muestra perfeccionó sus conocimientos sobre planificación estratégica y control interno.

### **Antecedentes internacionales**

Fuentes (2013) realizó la investigación: *Implicancias de la gestión de conocimiento en las relaciones académicas. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico*. Estudio presentado para optar el grado de doctor en la Universidad Politécnica de Valencia, España. Este estudio parte del objetivo general: Establecer el nivel de asociación de las variables establecidas. La hipótesis general fue validar los cambios que se producen en las relaciones académicas por efecto de la gestión del conocimiento. En el marco teórico se fundamentan muy coherentemente los contenidos que versan sobre la gestión del conocimiento y calidad de la educación universitaria. La investigadora trabajó con una muestra de 200 estudiantes de ingeniería de sistemas. Se aplicó un cuestionario de 80 reactivos. Los datos obtenidos fueron tratados estadísticamente con el coeficiente de correlación de Pearson que determinó un

rango de 0.78 que es alto y positiva, lo que permitió validar la hipótesis del estudio.

Barojas, (2013), en la Universidad de Guadalajara de México, presentó el trabajo de investigación: *Gestión del conocimiento organizacional en educación. El objetivo general fue formular procedimientos para orientar el desarrollo del conocimiento aplicable en la mejora de la gestión pedagógica de los docentes*. El tipo de estudio que se utilizó fue de tipo transversal, el instrumento seleccionado para aplicar a la muestra fue una encuesta de 40 ítems con 5 alternativas, una guía de observación y una hoja de entrevista. La muestra comprendió a 355 docentes de educación básica. La hipótesis propone que el corpus de los elementos conceptuales constituye la base para generar nuevos conocimientos para el éxito del docente en su labor pedagógica. La investigadora validó la hipótesis empleando el estadístico del coeficiente de Spearman, con un valor de 0.862 que es alto y positiva. Las principales conclusiones son: la asistencia de los docentes a los cursos de posgrado, diplomados, seminarios, foros, congresos, etc., contribuyen a mejorar su nivel de conocimientos principalmente en gestión pedagógica. Conclusiones: Para efectuar los ciclos de capacitación sobre gestión del conocimiento gestionaron convenios institucionales con otras universidades internacionales y el desarrollo de la gestión del conocimiento.

Friss (2003) realizó la investigación: *Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento en la Universidad Politécnica de Madrid para optar el grado académico de Doctor en educación*. Se inicia con el objetivo general: Validar los procesos de un modelo de creación de entornos académicos adecuados para el aprendizaje basados en las técnicas de gestión del conocimiento. La metodología de la investigación es propositiva y descriptiva. La muestra comprende a 120 estudiantes, utilizando como instrumento un cuestionario de 80 ítems. Los datos fueron tratados estadísticamente con el estadístico t de student que arrojó un valor de 0.79 que es alta y positiva, lo que permitió validar la hipótesis del estudio. Conclusión: La creación de entornos que favorecen el aprendizaje contribuye a mejorar el nivel de conocimientos.

Rueda (2014), realizó el estudio: *Relaciones disciplinares y profesionales y Gestión del Conocimiento en la Universidad Carlos III de Madrid*, para optar el grado de Doctor en Educación. Tiene como objetivo conocer en qué medida la gestión del conocimiento favorece las relaciones disciplinares y profesionales de los estudiantes de Comunicación. La metodología fue cuantitativa, teniendo como muestra a todos los docentes y estudiantes de la institución superior, utilizando como instrumento un cuestionario estableciéndose 60 reactivos. Tuvo como resultado que efectivamente la gestión del conocimiento en la universidad resulta ser el elemento fundamental para en el desarrollo de los estudiantes de Comunicación.

Minakata (2011), realizó la investigación titulada: *Transformación de la universidad por incidencia de los procesos de gestión del conocimiento. El estudio realizado en la UNAM propuso notas para un campo en construcción*. El objetivo de este estudio fue evaluar la gestión del capital intelectual de los docentes como actores de una nueva transformación educativa. La muestra fue de 150 docentes y se aplicó un cuestionario de 40 ítems. Se validó con el Coeficientes de correlación de Pearson que arrojó un valor de 0.788. La investigación concluyó reconociendo importancia del buen manejo de la gestión del conocimiento.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Variable 1:**

#### **Gestión del conocimiento**

##### **El conocimiento**

Es la cualidad que tiene el hombre para crear y transferir los conocimientos. Desde el punto de vista filosófico y psicológico Rakitov (1989) menciona que “el cerebro humano está capacitado para de una forma especial reflejar la realidad, ese reflejo constituye un tipo de conocimiento que deberá probar como verdadero” (p. 172). Piscoya (2000) indica que el conocimiento es “la aprehensión de la imagen, concepto o hecho de la realidad y que está interiorizado en la conciencia

de una persona” (p. 64). Los conocimientos de que disponemos hoy en día, corresponden de algún modo, a determinados fenómenos, procesos, y tipos de actividad de las personas. Para llegar al conocimiento es necesario realizar algunas funciones mentales de comparación, identificación, discriminación y asociación.

### **Concepto de gestión del conocimiento**

A lo largo de los años se desarrollado los siguientes conceptos:

Bontis (1999) sostiene que: “las personas poseen un tipo de conocimientos, que pueden ser explícitos o tácitos, y de la misma manera tienen la capacidad para crear otros conocimientos y aprovecharlos en su beneficio” (p. 83). De ello se desprende que el conocimiento es el fundamento básico para la producción de otros nuevos y futuros conocimientos, y se diferencia de otros procesos mentales porque el conocimiento no es propiedad de la empresa, organización o institución ni lo puede comprar, sólo utilizarlo durante un período de tiempo. En el sistema educativo es importante la combinación ecléctica de la aplicación de los conocimientos y de la inventiva de los docentes. Así, la dinámica de una I.E. inteligente es ubicarse en un ambiente competitivo, cambiante, de constante innovación y creatividad.

Las informaciones y habilidades pueden ser creadas dentro de la institución educativa, como también pueden producirse fuera de ella.

Fuentes (2010) expresa que: “transferir el conocimiento es trasladar desde el lugar dónde se crea hasta el lugar en dónde se va a emplearlo posteriormente.” (p. 90)

Wiig (2007), sostiene que la construcción, innovación y aplicación sistemática, deliberada y explícita es llamada gestión del conocimiento, para optimizar su utilidad y su renovación constante” (p. 54)

En el sistema educativo viene a ser la mixtura los conocimientos logrados por las personas, son sus habilidades, su inventiva y capacidad que poseen los docentes y los directivos de una I.E. para mejorar el servicio educativo, perpetuando en ella su tradición, imagen, cultura, doctrina, filosofía y valores. La dinámica de una I.E. inteligente es ubicarse en un ambiente competitivo, cambiante, de constante innovación y creatividad.

La importancia de este matiz se plasma en que gran parte de los docentes están de acuerdo en conceptuar que la gestión del conocimiento es el proceso de brindar información y desarrollar las habilidades de los alumnos, lo que actualmente se denomina como inteligencia institucional.

Otros autores definen la gestión del conocimiento desde diferentes perspectivas:

Daedamun (2003) manifiesta que: “La capacidad de crear e innovar el conocimiento antiguo en nuevo es en sí, la gestión del conocimiento para ponerlo al servicio de cada miembro de la empresa.” (p. 32)

Según Rodríguez (2008) desde el punto de vista conceptual, utilizar procedimientos para la generación de nuevos conocimientos constituye la gestión del conocimiento y que proporciona eficiencia y competitividad al trabajador.

Pevez (2009) la define como: “La aplicación sistemática de la información por parte de los miembros de una organización, para explotar cooperativamente los recursos de conocimiento.” (p. 31)

Según Leticia y Sara Artilles Visbal (2008) se refieren a la gestión del conocimiento como la gestión de la información al interior y exterior de la empresa, para ser usada en forma oportuna y responsable.



Ponjuan (2006) considera: “Que la gestión del conocimiento es la actividad que agrega valor a los conocimientos ya existentes para crear otros nuevos conocimientos científicos para un nuevo mercado y nuevos servicios.” (p.52).

Según Sveiby (2008) manifiesta que convertir el conocimiento individual en conocimiento organizacional es la gestión del conocimiento que utilizando una colección de procedimientos tecnológicos y sistemáticos permite La solución de problemas.

## **Teorías sobre la gestión del conocimiento**

### **Teoría de Canals**

Canals (2003) sostiene que la gestión del conocimiento intenta ser pragmática en sus fundamentos y que se hacen visibles mediante una serie de componentes básicos:

Los fundamentos de su teoría son:

### **Fundamentación psicológica**

La gestión del conocimiento es una capacidad vinculada al “saber hacer”. La gestión se orienta a desarrollar acciones en el sentido más amplio, de modo que la gestión del conocimiento está conformada por los conocimiento y habilidades, que a su vez se operativizan en hechos tangibles.

La gestión del conocimiento debe practicarse desde los primeros grados de la educación profesional del docente, es la clave de su despegue profesional y comprende toda su vida personal y profesional. Los medios para ello pueden ser diferentes, pero deben ser observables, incluso pueden cambiar. (Escamilla, 2006, p. 370).

## **Fundamentación sociológica**

Tobón (2006) expresa que: “la educación formal ha fomentado básicamente el valor intrínseco del conocimiento, este conocimiento es el sustrato que nutre al “saber hacer”, esto significa que hay saberes que nos preparan para adquirir otros saberes” (p. 104). Pues, es necesario aprender a aprender para para saber hacer solo así será posible “saber hacer”.

Pérez (2007), señala que la sociedad actual solicita al sistema educativo demandas diferentes a las competencias tradicionales, menciona también que el problema no es la dimensión de la información que los profesores tienen sino más bien su calidad información que los docentes poseen, sino su calidad y la capacidad para transformarla en conocimiento y poder aplicarla en diversas situaciones cotidianas y contextos de trabajo, (p. 237)

Entonces podemos concluir que, si en el sistema educativo actual se aplica la gestión del conocimiento, le permitirá al docente, la adaptación, conocimiento, desenvolvimiento y ajuste más objetivo, concreto y eficiente a los entornos educativos, sociales y académicos, para atender las demandas educativo-sociales del entorno como evidencia de la capacidad personal y profesional del docente

## **Fundamentación epistemológica**

Mediante la dinamicidad de la gestión del conocimiento se puede establecer vínculos con los contenidos de otras ciencias como las ciencias sociales, la psicología, biología, investigación, etc.

El dominio epistemológico del conocimiento se ve favorecido por cada contexto histórico-geográfico de cada sociedad, así se construye el conocimiento con competencias instrumentales, sociales, sistémicas u holísticas. Esto implica un tratamiento globalizador e interdisciplinario que debe presidir el trabajo educativo, que se enriquece con la perspectiva de relación que aporta el conocimiento al vincularse con cada área o materia, (Barrón, 2000, p. 277)

## **Fundamentación educativa**

La educación en competencias es una necesidad justificada por el conocimiento de las ciencias de la educación, que brindan competencias en los elementos de información y formación.

La educación comparada, la filosofía de la educación y la sociología de la educación y la educación comparada, pueden mostrar que el enfoque competencial se encuentra fundamentado y articulado con las diferentes políticas de equidad y calidad en todo el sistema educativo a fin de desarrollar el proceso de la gestión del conocimiento.

Al ser las competencias, el elemento guía de desarrollo e identificación de un tipo de objetivos (los que se vinculan a la aplicación en sus distintas connotaciones), está fundamentado básicamente con el dominio de la didáctica.

Esta disciplina coadyuva sustancialmente a definir los marcos de referencia para su concreción, contextualización y relación con otras competencias. Así, la psicología del aprendizaje estudia los procesos psicológicos que deben y pueden ser trabajados por las diferentes funciones mentales; la didáctica y la psicología podrán ayudar a definir técnicas y clases de tareas para enseñar a aprender y para evaluar competencias, (Begoya, 2000, p. 351).

Los procesos de globalización dentro del mundo tienen fuertes niveles de influencia en la vida cultural, en la economía y en el trabajo. En el ámbito educativo, los dominios de las competencias básicas son necesarias para definir los propósitos y acuerdos que hoy resultan ineludibles para el desarrollo del conocimiento. Esto implica que el valor de las competencias es indispensable.

## **Teoría de la gestión del conocimiento basada en las personas**

Esta teoría sostiene que los conocimientos son creados por las personas y son ellas quienes le dan utilidad, por lo que es importante incentivar a las personas para que desarrollen estas competencias.

## **Objetivos**

El objetivo de esta teoría es conocer, explicar y evaluar los recursos intelectuales de las personas que están dentro de la organización, institución o empresa.

### **Los objetivos e esta teoría son:**

Está orientado al conocimiento en general

Genera estrategias para almacenar el conocimiento.

Posibilita la optimización del acceso al conocimiento.

Fomenta la creación de un ambiente para la transferencia del conocimiento.

Es capaz de administrar el conocimiento como creación, transferencia y aplicación.

Está orientado a ser utilizado en cualquier organización, institución o empresa.

Fomenta el desarrollo e incremento de la productividad.

Incentiva la competitividad.

Genera oportunidades de negocio.

## **Etapas**

### **Las etapas de esta teoría son cinco:**

Crear conocimientos.

Almacenar el conocimiento.

Valorar el conocimiento.

Transferir el conocimiento.

Actualizar el conocimiento.

## **Herramientas**

### **Estas pueden ser:**

La documentación de los conocimientos creados.

Contar con plataformas informáticas.

Procedimientos de integración del conocimiento.

## **Gestión del conocimiento: objetivo**

### **Salazar plantea que los objetivos son:**

Seleccionar estrategias modernas y seguras.

Desarrollar procedimientos eficaces para actualizar los conocimientos.

Identificar los procesos más oportunos y eficientes para transferir los conocimientos.

Evaluar los procesos para una eficiente aplicación del conocimiento.

Ajustar los tiempos de los ciclos en el desarrollo de nuevos conocimientos.

Reducir la repetición de errores. (2012, p. 321)

En el sistema educativo es importante introducir conocimiento mediante estrategias que incluyan a toda la I.E. y que los resultados que se obtengan se reviertan directa e indirectamente en la I.E.

## **Gestión del conocimiento: importancia**

Andrews (2009) expresa que el conocimiento es importante porque:

Permite el fomento y la aplicación de toda clase de conocimientos en de una institución educativa

Realiza un conjunto de acciones planificadas en coordinación y control de los flujos de conocimiento.

Posibilita la participación en los procesos de producción del conocimiento.

Gestión del conocimiento: características

### **Son características fundamentales:**

El conocimiento es de carácter individual, porque tiene su inicio y radica en las personas

El conocimiento no se consume, su uso puede repetirse muchas

El conocimiento es una guía que conduce a la acción de las personas.

### **Dimensiones de la gestión del conocimiento**

Los estudios teóricos y empíricos de la gestión del conocimiento.

Segun Tarí y García (2009), la clasifican en las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión de la creación de conocimiento**

Bueno (2002) la denomina como: “aprendizaje organizativo del conocimiento, que califica los procesos de creación externa del conocimiento y busca la creación de otros conocimientos para beneficio de las organizaciones” (p. 283).

Dentro del marco bibliográfico de las teorías relacionadas con la creación del conocimiento Nonaka y Takeuchi (1995) puntualiza: “la escasa o limitada atención y apoyo que se le presta a la creación del conocimiento y a los procesos de cómo se crea el conocimiento” (p. 128).

En su estudio Nonaka y Takeuchi (1995) dicen que “El conocimiento tácito y explícito intervienen en la creación de un nuevo conocimiento” (p. 106).

### **El conocimiento individual**

Vanlenh (2002) indica que “el individuo es el propietario del conocimiento, y bien puede utilizarlo independientemente a la solución de problemas. El conocimiento individual es transferible puesto que va con la persona, lo que puede dar origen a posibles problemas de transferencia y de acumulación del conocimiento”. (p. 284).

El hombre crea el conocimiento individuo de manera individual. La organización puede apoyar la creatividad individual o proveer el contexto para que los individuos puedan crear conocimientos. Por lo tanto, la creación del conocimiento debe ser entendida como el proceso que amplifica “organizacionalmente” el conocimiento.

### **El conocimiento colectivo**

La organización almacena el conocimiento de acuerdo a sus normas establecidas y las clasifica para obtener beneficios así pueden ser utilizados para crear otros conocimientos, para producir bienes y servicios y poder resolver problemas. El conocimiento colectivo como conjunto de conocimientos guardado puede constituir una base de datos “fijos” o presentar el conocimiento en un estado de “flujo” procedente de la interacción.

Munecer (1995) manifiesta que “la creación del conocimiento organizacional recibe el apoyo de la organización reconociendo que las fuentes de conocimiento son las personas, los grupos, equipos, proyectos, áreas y departamentos”. (p. 355).

## **Epistemología del conocimiento**

Polanyi (2000) clasifica el conocimiento en:

### **El conocimiento explícito**

Es el que puede comunicarse de manera fácil, esto es usando palabras y números, se puede transmitirse y compartirse con rapidez, ya sea en forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales. La deducción lógica es utilizada para este fin.

### **El conocimiento tácito**

Es el conocimiento que logra un individuo y que es adquirido por el individuo y constituye su experiencia personal y está comprendido por factores intangibles como las creencias, los juicios, valores, emociones y sentimientos personales. Para el individuo se hace difícil expresarlo a través del lenguaje formal. Es casi imposible codificarlo y solo se puede expresar, en modelos sincrónicos de comunicación. El conocimiento tácito el individuo lo puede obtener por la experiencia práctica, esto es, lo aprende haciendo.

Si trasladamos estas definiciones al campo educativo, podemos observar estos dos tipos de conocimientos en la figura del profesor y en la del estudiante.

El conocimiento tácito del docente constituye un conjunto de enfoques, teorías y concepciones aprendidas a través de su formación académica y por su experiencia. Es el cuerpo de sus convicciones personales y profesionales que comprende el marco ideológico dentro del cual los docentes vivencian lo que ocurre en su aula. Después, planifican sus sesiones de aprendizaje para enseñar a sus estudiantes, lo que supone convertir los conocimientos en conocimientos explícitos y visibles.



## **Proceso de creación del conocimiento**

Hay cuatro formas de creación de conocimiento:

### **La socialización**

Polanyi (2000) indica: “Que consiste en divulgar el conocimiento tácito a través exposiciones orales, presentación de documentos, etc.” (p. 262). Este conocimiento se adquiere principalmente de modelos pragmáticos.

### **La exteriorización**

Comprende las acciones de convertir el conocimiento tácito en conocimientos explícitos, para una fácil comprensión por los miembros de la organización. Comprende la interrelación entre el individuo y su grupo, y requiere de técnicas que contribuyan a expresar con claridad y precisión el conocimiento tácito a través del lenguaje popular, utilizando analogías y metáforas. Según algunos autores como Barrón (2000) y Pérez (2007) se le conoce como el “conocimiento conceptual”.

### **La combinación**

Es la sistematización de los conceptos dentro de un sistema de conocimientos. Esto significa que el conocimiento explícito se integra a la organización para que cualquier miembro de la organización pueda acceder a él. Escamilla (2006) expresa “que es necesario crear e integrar el nuevo conocimiento explícito y difundirlo a través de foros, seminarios o conferencias, etc., y procesarlo para hacerlo de más fácil acceso. También se le denomina como “conocimiento sistémico” (p. 302).

### **La interiorización**

Es la integración tanto del conocimiento tácito con el explícito a través de “aprender haciendo”, que analiza las experiencias adquiridas y las pone en

práctica, incorporando los nuevos conocimientos con los anteriores. Se le denomina como el “conocimiento operacional”

### **Dimensión de transferencia de conocimiento**

Con relación a la transferencia del conocimiento hay necesidad de citar a:

Bueno (2002) lo define como la entrega del conocimiento mediante los medios técnicos que permiten su realización. La transferencia puede realizarse mediante procedimientos modernos y eficientes conocidos de comunicación.

Para este intercambio se necesita un campo en el que los individuos interactúen con diálogos claros y precisos. Se pueden formar equipos organizados, en el caso de una I.E., los docentes deben trabajar en equipos para lograr las metas institucionales establecidas.

El propósito es crear conocimientos que resulten de la interacción estrecha entre el conocimiento tácito y el explícito. Una vez que se ha formado un modelo mental compartido, los equipos organizados lo difunden mediante el diálogo permanente para obtener una reflexión colectiva. El modelo mental tácito compartido se verbaliza en palabras y frases y se concretiza en conceptos explícitos.

Justificar los conceptos consiste en mostrar si los conceptos creados son en verdad útiles para la I.E. Es un proceso de selección, medidos con los criterios normales y que justifican la inversión en dinero y en tiempo, el logro o utilidad y el grado en el que el producto obtenido contribuye al crecimiento de la I.E. En una I.E. se formulan y se justifican la intencionalidad, la cual se manifiesta en términos de estrategias institucionales.

Difundir el conocimiento creado, justificado y modelado, se espera que continúe adelante hacia un nuevo ciclo de creación de conocimiento en un nivel ontológico distinto. Este proceso se llama distribución cruzada de conocimiento y tiene lugar al interior y que se puede a su vez exteriorizar institucionalmente.

Según Nonaka y Takeuchi (1995) hacen hincapié en el rol de la organización para crear el ambiente adecuado que posibilite la creación de otros conocimientos a niveles de individuo, de grupo o, de organización.

Estos autores proponen cinco condiciones básicas:

### **Intención**

La intención de los conocimientos está asociada a los objetivos de la organización, que define la aspiración que una empresa, organización o grupo quiere alcanzar como sus metas, lo que generalmente se asume en forma de estrategias institucionales.

### **Autonomía**

En el plano individual, los miembros de la organización deben actuar con libertad de acuerdo a las circunstancias del entorno de la organización.

### **Fluctuación**

Se caracteriza por la fluctuación de los conocimientos, los miembros de la organización se enfrentan a romper deliberadamente las rutinas, hábitos o marcos cognoscitivos.

### **Redundancia**

Generar redundancia es lograr que las áreas de trabajo con distintas funciones trabajen juntas, aspecto que puede darse a través de la rotación estratégica de personal.

**Variedad de requisitos**

Es considerar la información de manera distinta, flexible y rápida, y distribuyendo por igual la información en todas las secciones de la organización.

**El docente y el proceso de transferencia**

El docente debe tener presente que:

Al entregar el conocimiento del docente, debe estar calificado para transmitir a sus alumnos sus conocimientos utilizando un lenguaje comprensible, claro y preciso, promoviendo el diálogo crítico y respetuoso entre los alumnos y el docente, debe saber comunicar y generar una comunicación dialógica, debe entregar lo que él sabe y lo que quiere enseñar, debe saber plantear y enseñar a obedecer las reglas de la convivencia escolar para una relación interactiva entre los niños, y debe estar dispuesto a respetarlos para ser correspondido en la misma medida (Sánchez, 2007, p. 83).

Un buen docente debe estar actualizada en los conocimientos de las disciplinas académicas que enseña, en torno a las cuales sus alumnos construirán aprendizajes significativos, debe además estar dotada de sólidos conocimientos pedagógicos y de psicología, que le permitan lograr aprendizajes significativos, así como conocer las características generales e individuales de cada uno de sus niños

**Dimensión de aplicación del conocimiento**

Almeida (2006) señala que “la orientación a la utilidad práctica del conocimiento sigue una serie de fases previas de almacenamiento, aplicación, contribución y el compartir los mismos”. (p. 91)

En este sentido, Davenport (1998) indica que “al tratar el tema de la aplicación del conocimiento obviamente ayuda a muchas organizaciones a mejorar su eficiencia y reducir sus costos” (p. 328). En educación como es de esperar la aplicación del conocimiento se orienta al logro de aprendizajes significativos, a la eficiencia de las estrategias didácticas modernas, innovadoras y eficaces, al uso de las técnicas de evaluación objetivas.

Por otro lado, en el caso del profesor, al aplicar los conocimientos conceptuales, estrategias didácticas y evaluar con objetividad logra lo siguiente:

### **Desarrollo de las competencias para el desempeño profesional**

El desempeño del docente en la vida escolar está determinado por la formación inicial

que se logra en la universidad, esta cualidad manifiesta y pone en evidencia la calidad

de sus acciones pedagógicas. Son manifestaciones que se visualizan:

#### **El docente emprendedor**

Sánchez (2011) define el emprendimiento como: “la habilidad de la persona para identificar, evaluar y aprovechar las oportunidades, invirtiendo tiempo, dinero y recursos en las condiciones que requieren este proceso”. (p. 83).

El docente emprendedor es capaz de crear una I.E. de carácter privado; es un inquieto que busca la innovación, diseña estrategias y es creador de nuevos métodos para enseñar o aprender, por ejemplo el método interactivo para desarrollar la comprensión lectora de los estudiantes, o para aprender la lectoescritura como el método de las tarjetas de lectura; con el apoyo de las TICs algunos docentes han logrado crear videos con el “movie maker” para desarrollar temas de historia y geografía.

Según Palma (2008) la característica más sobresaliente de los docentes emprendedores es la innovación, para transformar la realidad porque pueden ver la realidad de forma diferente, pero con sentido generador de soluciones a los problemas. Un número cada vez más creciente de docentes escriben libros y guías pedagógicos y los publica.

Los docentes emprendedores son conocidos por los resultados de sus creaciones, así demuestran su creatividad para desarrollar sus habilidades y destrezas para enseñar con mayor eficacia. Las medidas más frecuentes para evaluar su desempeño son los resultados que las evaluaciones y supervisiones a las que son sometidos.

### **Competencias para la empleabilidad**

Se puede afirmar que la formación profesional sobre la base de competencias ejerce gran influencia en la posibilidad de conseguir empleo, ella constituye la herramienta fundamental para promover las oportunidades y de acceso a un puesto de trabajo. Se observa que resultan mucho más afectadas por este problema, aquellos docentes que cuentan con menores niveles de calificación.

Una buena formación profesional del docente es la plataforma sobre la cual pueden desarrollarse las iniciativas de innovación pedagógica, de adopción de esquemas modernos de gestión educativa y, en definitiva, de todos aquellos esfuerzos que vuelven a los docentes más productivos y más competitivos.

### **Competitividad profesional**

Es muy frecuente escuchar y hablar del desarrollo profesional de docente como un individuo con todas las potencialidades para escalar posiciones más altas dentro de la escala profesional.

La competitividad profesional del docente se evidencia en la capacidad para resolver problemas y conflictos sobre la base de sus conocimientos o experiencia logrados. El concepto de competitividad adquiere mayor importancia en el contexto actual de globalización del conocimiento. (Chacaltana, 2009, p. 452).

#### Aplicación del conocimiento por el docente

Las competencias adquiridas en la universidad o durante la vida experiencial se produce cuando se le transfiere el conocimiento. La aplicación del conocimiento es el uso práctico del conocimiento adquirido, lo que permite ser transferido al estudiante. En este contexto el docente debe aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos académicamente a los problemas y situaciones de la vida escolar y cotidiana. Este tipo de aplicación se conoce con el nombre de aprendizaje ya que implica la capacidad de internalizar y aplicar el conocimiento a tareas y situaciones que difieren bastante de aquellas en que se obtuvo el conocimiento.

Vanlehn (2002) indica que transferir el conocimiento es necesario:

Encontrar rasgos similares entre la situación real con el conocimiento aprendido.

Aplicar el conocimiento aprendido para aplicarlo a una nueva situación.

Aplicar los ejemplos aprendidos para elaborar un nuevo concepto u otro conocimiento.

Desarrollar la habilidad de generalizar conceptos sobre la base de conocimientos específicos aprendidos. (p. 302).

La aplicación del conocimiento por los estudiantes no resulta de un proceso automático, sino que requiere de factores internos y externos, de esfuerzo y entrenamiento. La aplicación del

conocimiento depende de que el alumno establezca la similitud o relación de los conceptos aprendidos. (Kimball y Holyak, 2000, p. 483)

## **Variable 2:**

### **Desarrollo profesional del docente**

Se han encontrado conceptos relacionados al tema:

Vezub (2009) afirma que el “desarrollo profesional del docente es la aplicación de enfoques, concepciones y prácticas con intereses propios, fuerzas, lógicas y dinámicas singulares que actúan de un modo coordinado y armonioso” (p. 202).

Tirado (2006), define el desarrollo profesional como "el incremento de experiencias propias del docente que va acumulando mediante la internalización de conocimientos, modelos y experiencias" (p. 74)

Sánchez (2009) explica, por otra parte, que cuando se utiliza este concepto: "Se globaliza en él la formación pedagógica inicial y permanente del docente" (p. 22).

Hernández (2000) indica que el desarrollo profesional: “Es el proceso de crecimiento en la vida ocupacional del docente. Este proceso comprende todas las actividades que enriquecen profesionalmente desde que es empleado, luego de su graduación, hasta el momento de su retiro o jubilación.” (p. 106)

Besosa (2006) define el desarrollo profesional docente como: "El trabajo y esfuerzo que realiza el docente para asegurarse de aumentar el nivel de la excelencia en el desarrollo de sus funciones académicas" (p. 320).



Sánchez (2009) señala que es: “El saber del docente que está brindando el docente en su tareas de enseñanza y en la asistencia a eventos para aprender metodologías, teorías, enfoques y concepciones pedagógicas, así acumula nuevos conocimiento y logra su desarrollo profesional”. (p. 317)

Para Campos (2009): “Es una fase del crecimiento social, profesional, cultural y de imagen del maestro que obedece a las necesidades de auto-superación; asimismo, evidencia un desarrollo de conocimientos y saberes que son fruto de su empeño personal” (p. 266)

Sánchez Carlessi (2000) define: “El desarrollo profesional se evidencia en el ámbito del trabajo cuando el profesor siente que ha entrado en una fase de crecimiento, se siente satisfecho por haber cumplido objetivos importantes y tiene perspectivas de cambio.

## **Teorías del desarrollo profesional**

### **Teoría de desarrollo profesional basada en un enfoque racionalista técnico**

Según Schulman (2008) esta teoría de la eficacia social o del racionalismo técnico sienta las bases del estudio de la acumulación de conocimientos que permite el aumento de cualidades del docente.

### **Objetivos**

Lograr la eficacia de la aplicación del conocimiento científico a través de los medios tecnológicos.

Incrementar la eficacia y eficiencia de las estrategias de enseñanza en la vida práctica del docente.

## **Fundamento**

Hay consenso en afirmar que el docente es la figura por antonomasia como el gestor de conocimiento en toda clase de sociedad porque se encarga de dirigir actividades, implementar tecnologías y herramientas necesarias para la tarea educativa. La docencia es una profesión específica para este puesto sin embargo se recomienda que docente tenga experiencia en la creación, transferencia y aplicación del conocimiento.

El desarrollo profesional del docente desde esta perspectiva se sustenta en los supuestos positivistas derivados de la psicología conductista. El objetivo de esta teoría consiste en aplicar las leyes que rigen la eficacia de la enseñanza.

## **Características**

Las características más destacables de esta teoría son:

Un estilo metodológico que trata de sustentarse en los procesos mentales y volitivos del alumno.

Los problemas en los que ha centrado su interés han sido la eficacia del profesor y del método, las interacciones profesor-alumno desde las consideraciones conductuales.

Se busca conocer los resultados para mejorar la práctica de la enseñanza.

## **Variables**

Esta teoría hace hincapié cuatro clases de variables que han incidido muy directamente:

Variables de presagio (cualidades y virtudes del profesor que influyen en su comportamiento, como formación inicial, formación continua, experiencia, personalidad, etc).

Variables de contexto (son las peculiaridades de los alumnos, de la I.E. y del aula).

Variables de proceso (son las conductas y comportamientos de los docentes de los alumnos en una sesión de aprendizaje).

Variables de producto (logros y resultados de la enseñanza a corto y largo plazo).

### **La teoría eficientista en el desarrollo profesional docente**

Esta teoría es planteada por el conductismo mediante la comprobación experimental, porque tuvo mucho interés en demostrar que la psicología conductista desarrollado en el aula, “ha hecho que los procedimientos y recursos inspirados en ésta, hayan tenido una gran influencia en el mundo educativo propiciando el desarrollo de una tecnología con fines dirigidos a la instrucción y a la enseñanza”. (Watson, 2000, p. 322).

La enseñanza programada y la definición conductual son influencias y aporte de gran repercusión en el sistema educativo. Esta orientación fomentó la elaboración de planes y programas formativos para los docentes. En los años 90 noventa en el mundo surgen muchas corrientes neoliberales, de capitalismo económico-financiero y tecnológico que permiten llevar a cabo cambios profundos de transformación de la estructura social, económica y educativa.

La teoría eficientista busca una vinculación entre la educación y la economía teniendo como premisa básica los planteamientos teóricos de la educación como capital humano. La creciente asociación entre educación, economía y trabajo iniciada en estas primeras etapas del desarrollo capitalista, es definida como la perspectiva instrumentalista y funcional de la educación por cuanto establece la vinculación entre las demandas de la economía y las funciones asignadas al sistema educativo. Esta situación se sustenta en la elaboración de modernos diseños curriculares estructurados en planes y programas.

Por el éxito logrado con los procesos instruccionales, esta teoría dio origen a una educación tecnocrática, que aplica los procesos de enseñanza y aprendizaje a una labor instruccional. Su objetivo fue transmitir la información en forma clara, precisa y pragmática para que sea fácilmente conocida, procesada y transferida por los docentes a sus estudiantes. Empleando los fundamentos teóricos y metodológicos de la educación tecnocrática, los docentes tuvieron que estructurar programas, planes de trabajo, utilizando módulos estructurados. Esto implicó que el docente se convirtiera en un ejecutor de programas, lo que a su vez produjo un incremento de desarrollo educativo logrado por la escuela.

Los fundamentos educativos, permitieron a los docentes la aplicación de los programas curriculares, con el propósito de fijar cambios significativos previamente estructurados en los programas educativos descritos como estrategia metodológica planificada.

Poco a poco, “el docente se fue convirtiendo en un experto en transmitir contenidos programáticos, sabía planificar eficientemente sus actividades escolares, desarrollaba una excelente clase, podía recomendar un buen libro y aplicar una evaluación objetiva”. (Pozo, 2008, p. 83). Por otro lado, tenía el compromiso de actualizarse en el acelerado cambio de los conocimientos científicos y tecnológicos, además de estar inmerso en la problemática de su realidad local y nacional.

### **Objetivos del desarrollo profesional del docente**

Son objetivos del desarrollo profesional docente:

Propiciar el desarrollo de una visión nacional de los problemas educativos, sociales, culturales y ambientales de nuestro país.

Trabajar con una actitud motivadora y crítica hacia el desarrollo y consolidación de la identidad profesional docente.

Participar en eventos interactivos con los otros profesionales del ámbito educativo: psicólogos, sociólogos, etc.

Fomentar la investigación científica entre sus estudiantes.

Desarrollar y practicar una jerarquía de valores.

Fomentar las relaciones interpersonales dentro y fuera de su Institución Educativa.

Fomentar la educación inclusiva.

### **Importancia**

Los docentes son la clave de la calidad total, o sea, la calidad debe empezar desde adentro hacia fuera. Significa empezar primero consigo mismo, con los propios modelos y los propios motivos. Este enfoque exige cambios personales en el docente, porque los docentes constituyen el elemento indispensable para los cambios cualitativos de la sociedad. El docente es quien produce la estrategia, la estructura, los sistemas y los estilos de la organización, que son los brazos y las manos de las mentes y de los corazones del docente.

La clave para crear una institución educativa de calidad total es designar primero a un docente de calidad total, para que emplee una brújula que indique el verdadero norte.

El principio de Deming (2009) expresa que: “El éxito es la existencia de un propósito que otorga poder y que eleva el nivel de competitividad”. (p. 301)

### **Dimensiones del desarrollo profesional del docente**

Vezub (2008) propone las siguientes dimensiones:

**Dimensión de las políticas de perfeccionamiento.**

La formación profesional además de calificar el desempeño del docente en un aula también se orienta a entregar y potenciar competencias eficientes a una variedad de situaciones académicas, laborales y áreas de su laborales y áreas de su labor pedagógica. Messina (2000) indica como: “Los cambios en los modelos de organizar el trabajo docente perfeccionándolos para afrontar a la nueva realidad del mundo educativo” (p. 83). Los docentes eficientes difícilmente permanecen en la misma función realizando las mismas tareas. La problemática educativa es tan variada y amplia que obliga a los docentes a prepararse para enfrentar los retos que exige el mundo moderno, globalizado y teologizado.

Las políticas de perfeccionamiento del docente, dice Messina (2000): “Se ofrecen como un modelo de cualificación profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en el desempeño profesional” (p. 63). Entre estas dos fases deben existir estrechos lazos o interacciones. La cualificación del docente debe ser recurrente respecto a las demandas de su profesión y a la vez debe ser un componente de cambio y desarrollo personal, de revalorización de su accionar cultural en el horizonte docente y profesional y gestora de encuentros y experiencias compartidas. El perfeccionamiento debe lograr diversos escenarios para la auto superación, el progreso y el desarrollo profesional.

El perfeccionamiento está vinculado muy estrechamente al proceso de formación profesional de cada docente. Así, el perfeccionamiento docente va superándose y escalando posiciones dentro del seno de la sociedad llegando a constituir el mejor elemento para el mejoramiento de la calidad educativa.

Es en siglo XXI que los Estados asumen como responsabilidad obligatoria el impartir ciclos de perfeccionamiento docente como el factor que propicia la actualización de los nuevos conceptos y metodologías que se van generando en el accionar educativo, y sienta las bases del desarrollo personal y del progreso profesional.

**Objetivos del perfeccionamiento docente.**

Según Wilson (2008) señala que el perfeccionamiento docente es un componente fundamental en el proceso de innovación y actualización de los docentes y cuyos objetivos son:

**Objetivos generales:**

Elevar el nivel profesional de los docentes para mejorar la calidad de su trabajo técnico pedagógico.

Mejorar la calidad de la gestión pedagógica y del trabajo técnico pedagógico.

Desarrollar el nivel de liderazgo pedagógico fortaleciendo su autoestima e identidad a través de una capacitación.

**Objetivos específicos:**

Actualizar a los docentes en los marcos del diseño curricular básico de la nueva Educación.

Cualificar a los docentes en el manejo óptimo de los contenidos disciplinares actualizados, que integran las diferentes áreas curriculares.

Actualizar a los docentes los elementos conceptuales, metodológicos y el uso de recursos que propicien la construcción de aprendizajes significativos.

Desarrollar en los docentes, capacidades para investigar e innovar su práctica pedagógica.

Capacitar a los docentes en las técnicas de evaluación de los procesos de construcción de los aprendizajes, respetando los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.

El perfeccionamiento docente integra los ejes de:

**Actualización:**

Ampliar el dominio de los contenidos de las disciplinas que integran las áreas curriculares.

**Investigación:**

Es buscar y encontrar soluciones para los problemas pedagógicos que se dan al interior del aula o de la I.E.

**Innovación:**

Son los cambios que permiten renovar las estructuras obsoletas del conocimiento, de las metodologías didácticas y del proceso enseñanza-aprendizaje, etc.

**Dimensión de las prácticas y experiencias concretas**

Las prácticas y experiencias concretas comprenden:

**Proceso de enseñanza – aprendizaje**

Faure (2008) define el proceso de enseñanza - aprendizaje “como el movimiento de la actividad cognoscitiva de los estudiantes bajo la dirección del docente, hacia el dominio de los conocimientos, las habilidades, los hábitos y la formación de una concepción científica del mundo” (p. 253). En este proceso existe una relación estrecha, directa e inmediata entre el docente y el estudiante, quienes se diferencian por cuanto el profesor debe estimular, dirigir y controlar el aprendizaje de manera tal que el estudiante sea un participante activo, consciente en este proceso.



## **Acciones del proceso de enseñanza – aprendizaje**

### **De las competencias cognitivas (Saber aprender)**

Este aprendizaje consiste en que cada estudiante tenga la información de la realidad que le rodea, para afrontar los desafíos que encontrará en su vida futura sobre las bases de comprender, conocer, de descubrir.

Para el estudiante el incremento del saber o conocimiento le permite conocer en mejor manera el ambiente donde vive. La masificación de la información hace cada vez más difícil conocerlo todo, aunque, no por esto se debe brindar a los estudiantes una formación académica básica y específica. Como explica Delors (2004), “en nuestros días es fundamental que los alumnos tengan una mente verdaderamente inquisitiva para obtener una amplia cultura general y tener la facilidad de estudiar a fondo un pequeño número de conocimientos”. (p. 202).

Aprender conceptos, fechas, fórmulas, datos históricos y geográficos, nombres le es necesario y supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. El ejercicio de la atención es fundamental para el proceso de descubrimiento, que requiere una permanencia y una profundización de la información captada.

### **De las competencias procedimentales (Saber hacer)**

Morín (2001), señala que “los aprendizajes de procedimientos, conduce a aplicar estrategias, habilidades, destrezas, métodos, etc., está más vinculado al saber hacer” (p. 182). Para el docente es importante ¿cómo enseñar al estudiante a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, como adaptar el conocimiento al futuro mercado del trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible?

Debido a las condiciones de trabajo actuales, hablar de "aprender a hacer" es como prepararlo a alguien para cumplir una tarea material bien definida, para

participar en la fabricación de algo. El saber hacer debe evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas rutinarias, aunque estos conserven un valor formativo que no se debe desestimar. (Faure, 2008, p. 126).

Una verdadera educación moderna debe enseñar a desarrollar las competencias que capaciten al estudiante para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen en la vida empresarial.

### **De las competencias actitudinales (Saber ser)**

Es intención básica del docente contribuir al desarrollo integral de sus estudiantes, esto implica el desarrollo del cuerpo, inteligencia, sensibilidad, capacidad para valorar sus acciones y la toma de conciencia, de manera que los estudiantes deben estar en condiciones de desarrollar su pensamiento autónomo y de elaborar un juicio propio.

### **Competencias pedagógicas básicas para la práctica y experiencia docente** **Dominio de contenidos actualizados**

Según Ander Egg (2011) es explicitar lo que se quiere transmitir o enseñar a los educandos de una institución educativa, en su situación temporal-espacial.

Se considera como todo aquello los estudiantes deben aprender y lo que se enseña a los educandos. Por mucho tiempo, se entendía como el conjunto de información dadas a los estudiantes y los contenidos en forma de asignatura. Los contenidos curriculares indican el conjunto de saberes o formas culturales actualizados, cuya asimilación y apropiación por los estudiantes se consideran esenciales para su desarrollo y socialización. Abarcan mucho más que informaciones, incluyen capacidades, procedimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, etc. Algunos pedagogos distinguen cinco capacidades

agrupadas: cognitivas, psicomotrices, de autonomía y equilibrio personal, de relación interpersonal, de inserción social (Díaz, 2005, p. 133).

#### Aplicación de estrategias didácticas modernas y eficaces

La estrategia didáctica es el conjunto de procedimientos, apoyados en técnicas de enseñanza, que tienen por objeto llevar a un buen término la acción didáctica, es decir, alcanzar los objetivos de aprendizaje. La estrategia es flexible y puede tomar forma de acuerdo a las metas trazadas.

Avanzini (2008) señala como estrategia didáctica a aquello que resulta siempre de la conjunción y correlación de tres componentes:

El primer componente es dado por las finalidades que caracterizan al tipo de persona, sociedad y cultura que una escuela alcanza, es decir la misión institucional.

El segundo proviene de la forma en que apreciamos la estructura lógica de las diversas materias y sus contenidos. Los conocimientos que se deben adquirir de cada una presentan dificultades variables. Los cursos, contenidos y conocimientos que forman parte del proceso educativo influyen en la determinación de la estrategia.

El tercer componente está relacionado con el concepto formado sobre el estudiante y su actitud en relación al trabajo escolar. Es primordial tener bien entendida la disposición de los estudiantes al aprendizaje, su edad y por tanto, sus posibilidades cognitivas, (139).

#### Uso de técnicas e instrumentos de evaluación.

En la palabra de Sosa (2008) la evaluación del aprendizaje: “Es un proceso, a través del cual se observa, recoge y analiza información relevante sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor para tomar decisiones pertinentes y oportunas

para optimizarlos”, (p. 108). La evaluación corresponde al enfoque cognitivo, afectivo y sociocultural del currículo, su objeto son las capacidades, los valores y actitudes y las interacciones que se dan en el aula.

La evaluación es un proceso fundamental para la formación del ser humano, para la educación moderna. Para la educación moderna, la evaluación es un proceso esencial para la formación del ser humano. La evaluación es la verificación del proceso educacional que incluye todas las facultades del ser (físico, mental, social, espiritual) en una perspectiva de diálogo, siendo cualitativa y cuantitativa.

#### Dimensión de la producción académica

La producción académica en la vida laboral del docente se evidencia por las creaciones, invenciones y producciones elaboradas por el docente durante su vida profesional.

Calero (2002) expresa que: “Para el docente es importante demostrar sus cualidades de productor y creador de guías metodológicas, materiales y libros que pueden ser utilizados en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje” (p. 97).

La producción académica del docente se puede traducir en la creación de una I.E. de carácter privado; en la creación innovadora de una estrategia y nuevos métodos para enseñar o aprender, por ejemplo, el método interactivo para desarrollar la comprensión de imágenes en la educación inicial de sus niños, o para aprender poesías como algún método nuevo; buscar el apoyo de las TICs para crear vídeos con el programa virtual del “movie maker” para desarrollar temas de historia y geografía. Según Palma (2008), “la producción es el aspecto característico del docente emprendedor porque tiene la virtud de encontrar soluciones donde encuentra problemas” (p. 83). Un número cada vez más creciente de docentes escriben libros pedagógicos, diseñan guías

metodológicas, elaboran material didáctico, formulan y desarrollan proyectos de innovación (Proyectos ecológicos, alimentarios, etc.).

El docente emprendedor tiene la capacidad de lograr cambios significativos como crear nuevas ideas y oportunidades, introduce innovaciones en el quehacer educativo y decide la forma de difundirlas, comercializarlas u organizar sus recursos para competir de la manera que, según su interpretación del entorno, es la más acertada.

Los docentes emprendedores son capaces de obtener resultados positivos de sus creaciones: evidencia cualidades para lograr mejores habilidades y destrezas para enseñar y en el estudiante desarrolla habilidades para aprender con eficiencia. Las medidas más frecuentes para evaluar su desempeño son los resultados que se obtienen con la aplicación de sus innovaciones.

### **Productividad profesional**

La productividad es la esencia del verdadero trabajo profesional, que se explica por la vitalidad y motivación que configura al docente.

Covey, (2004) dice que: “El punto clave de la producción docente es la elaboración de material educativo que enriquece su labor pedagógica, estos pueden ser libros didácticos, guías metodológicas, etc.” (p. 137)

En definitiva, son los resultados de las invenciones, creaciones o estudios que el docente elabora por su propia iniciativa a fin de mejorar su desempeño y nivel de creatividad personal y profesional, incluye la participación a eventos técnico-pedagógicos en los que ha demostrado su presencia profesional en ponencias, concursos, obtención de becas y ponencias pedagógicas de su nivel educativo.

También se refiere a la elaboración de proyectos de innovación (incremento de libros para la biblioteca, el huerto escolar, programas de estilos de vida sana, etc.).

### **La investigación científica en la I.E.**

Esta práctica en la vida del docente a nivel personal o puesta en práctica en su I.E., favorece en primer lugar a la formación de docentes investigadores que a su vez podrán con suficiencia enseñar a las generaciones más jóvenes, a quienes deberán formar vocación de investigadores.

Caballero (2015) manifiesta que: “La investigación educativa es el mejor instrumento de desarrollo para una sociedad emergente como la nuestra, porque se debe hacer investigación para solucionar problemas de bajo rendimiento académico, de bullying, conductas de extrema violencia, etc.” (p. 166).

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación teórica**

El modelo clásico para incrementar la gestión del conocimiento de las docentes de las I.E. de inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la UGEL N° 02 del Rímac, está sustentado en las teorías que describen y explican muy detalladamente las dimensiones del capital humano, estructural y relacional. En la medida que los docentes muestren motivación e interés en incrementar el nivel de sus conocimientos como un activo intangible de sus talentos, capacidades, habilidades y valores, la calidad del servicio educativo que brindan a sus estudiantes se incrementará significativamente, es por ello, que la gestión del conocimiento constituye un factor exponencial estratégico y es la base del éxito que tienen las instituciones educativas modernas.

### **Justificación práctica**

La gestión del conocimiento logrado en forma constituye una vía para demostrar valores importantes de cada docente, cualidades que han contribuido a desarrollar y consolidar un sólido prestigio de la institución educativa donde laboran.

Por otro lado, esta investigación contribuirá a incrementar las ventajas competitivas a través de diversas estrategias donde se encuentren inmersos las docentes y estudiantes consolidando la calidad del servicio educativo que brinda cada I.E. de inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

### **Justificación metodológica**

Se tendrá que desarrollar desde una perspectiva metodológica, las estrategias y procedimientos que exigen la educación moderna y competitiva, para ello, se elaborará y aplicará un cuestionario sistematizado y organizado a las docentes. Los datos a obtener por la aplicación de estos instrumentos, luego de ser tabulados, permitirán contrastar las hipótesis de la investigación. Los resultados de estos instrumentos reflejarán con objetividad la gestión del conocimiento de las docentes.

### **Justificación institucional**

Contar con el personal docente altamente calificados en psicología del aprendizaje, enfoques pedagógicos modernos y dominio de los elementos conceptuales, metodológicos y técnicas de evaluación del quehacer educativo, le permitirá a las docentes brindar un servicio educativo de calidad, lo que constituye un efecto positivo, modelador y constructivo para casa institución educativa de inicial, puesto que aumentará el prestigio e imagen institucional dentro del concierto de instituciones educativas afines y de la comunidad en general.

Además, los resultados obtenidos en este estudio, podrán ser tomados como una base que pueda orientar la ejecución de otros estudios con las aplicaciones y consideraciones del caso.

#### **1.4. Problema**

El hombre en su paso por este mundo ha demostrado que después de mucho trajinar ha evolucionado logrando cambios sustantivos para su beneficio, algunas veces estos cambios han sido progresivos y otras veces con derramamiento de sangre por los métodos revolucionarios que iniciaba, de este modo, la riqueza del hombre se consistía en la explotación de las tierras, que junto con el trabajo le reportaba comida y dinero. En el siglo XVIII, Estados Unidos y Gran Bretaña son los primeros países donde surgen las manufacturas que muy pronto desplazan a la agricultura y se produce la era industrial y se convierte en primera fuente de riqueza.

Ocurren hechos que cambian la historia del hombre por la presencia de factores que combinan el capital, materias primas y trabajo. Es así que fines del siglo XX, la economía empezó a cambiar con la llegada de la “Era del Conocimiento”, etapa en la que se impone el modelo del trabajador altamente calificado y que la base de su trabajo es el conocimiento y es el momento en el que el obrero industrial es reemplazado por un nuevo profesional que ha estudiado y está capacitado en las labores cotidianas de la organización además de conocer los fundamentos de administración, gestión y gerencia. Bradley (2013) indica “que el crecimiento económico de un país no se funda en las materias primas o de la fuerza muscular, sino se basa en el “saber hacer”, (p. 31).

A fines del siglo XX, la presencia y el desarrollo de las ciencias informáticas y el concepto de las organizaciones virtuales, el mundo ha cambiado y ha surgido un nuevo tipo de sociedad que ha empezado a construir su futuro gracias al conocimiento que le permite crear, transferir y aplicar los conocimientos.



En el sistema educativo también se observa que los docentes se califican cada día con más conocimientos a través de los estudios de posgrado, diplomados, asisten a cursos de capacitación e involucran a sus conocimientos nuevos dominios como es el uso de la TICs. El profesor se ha vuelto más competitivo, más innovador, más crítico y va fortaleciendo su presencia profesional con renovado entusiasmo y evidencia su labor con mejores resultados en su enseñanza.

Entonces hay que volver la mirada al nuevo concepto llamado gestión del conocimiento, más conocida como Knowledge Management (KM) que se ha convertido en una estrategia más eficaz y eficiente para optimizar los mecanismos pedagógicos de enseñanza y aprendizaje en la escuela, al permitir adquirir internalizar conocimientos y experiencias que potencian al hombre a nuevas perspectivas de gozar de sus ventajas competitivas, asegurando el correcto desarrollo de sus actividades pedagógicas aprovechando al máximo los recursos humanos. La creación y distribución del conocimiento en una economía global como la actual, se convierte en un factor vital para el sistema educativo.

La labor de los docentes ha sido un tema de constante crítica, y siempre se le cuestionará porque los docentes son culpados de las deficiencias de los aprendizajes de los alumnos a su cargo, sin embargo aspectos importantes han tenido poderoso impacto en la revaloración de la educación estatal como: la gestión institucional, imagen de la institución educativa, la calidad del personal docente, las tasas de ingresantes y egresados, porcentaje de deserción, infraestructura, convenios y alianzas y uso de los medios tecnológicos (TICs). Helffer (2009) sostiene que “los docentes están posicionándose ventajosamente porque han comprendido que la única manera de salir del marasmo profesional es aprendiendo a crear y aplicar nuevos enfoques y concepciones del conocimiento.”, (p. 73)

Estudios realizados por la Pontificia Universidad Católica indican que el 80% de los docentes de todos los niveles se perfeccionan, se capacitan, se actualizan a través de los cursos de posgrado (maestrías y doctorados), de

congresos, diplomados, becas, etc., los que constituyen los caminos más recorridos por los docentes para superarse y lograr mejores posiciones profesionales.

La mayoría de los docentes de educación inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac adolecen de objetivos y mística motivacional para desarrollarse profesionalmente, debido a factores limitantes como la falta de motivación para superarse profesionalmente, deficiencias de formación docente y falta de capacitación de cursos de posgrado, diplomados, seminarios que les cualifiquen en los elementos conceptuales y metodologías modernas (Uso de TICs), para una actuación más eficiente en su desempeño laboral.

#### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac?

¿Cuál es la relación entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac?

¿Cuál es la relación entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac?

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac

Existe relación significativa entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac

Existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac

Identificar la relación entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac

Identificar la relación entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### Variable 1: Gestión del conocimiento

Es el proceso de creación, transferencia y aplicación de los conocimientos al interior de las organizaciones para compartirlo y transformar la realidad circundante.

### Variable 2: Desarrollo profesional del docente

Es el crecimiento personal y profesional del docente y que obedece a las necesidades de auto-superación, motivación y autoestima.

## 2.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	Conocimiento individual	1,2,3,	Ordinal
		Conocimiento colectivo	4, 5	1]Totalmente en desacuerdo
		Conocimiento explícito	6, 7	[2]:En desacuerdo
		Conocimiento tácito	8,9	[3] Indeciso
		Socialización	10	[4] De acuerdo
		Exteriorización	11	[5]Totalmente de acuerdo.
		Combinación	12	
	Transferencia	Internaliza	13	
		Acciones de Interacción	14, 15, 16, 17, 18 19	Alto Medio Bajo
		Autonomía	20, 21	
		Fluctuación	22	
	Aplicación	Redundancia	23	
		En tareas pedagógicas	24,25, 26,27,28,29,30	Deficiente Eficiente aceptable
		Emprendedorismo	31	
		Empleabilidad.	32	
		Competitividad	33	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Desarrollo profesional de los docentes	Políticas de perfeccionamiento	Crecimiento profesional	1	Ordinal
		Mejoramiento de la calidad educativa	2	[1] Totalmente en desacuerdo [2]:En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5]Totalmente de acuerdo
		Trabajo técnico-pedagógico	3	
		Nuevos enfoques	4	
		Liderazgo pedagógico	5	
		Mejor autoestima	6	
		Manejo de diseño curricular	7, 8	
		Mejor comunicación	9,10	
	Las prácticas y experiencias concretas	Conducción del proceso E-A	11,12	Alto Medio Bajo
		Aprendizaje Interactivo	13	
		Aprendizaje cognitivo	14	
		Aprendizaje procedimental	15,16,17	
		Aprendizaje actitudinal	18	Deficiente Eficiente aceptable
		Uso de estrategias didácticas	19	
		Empleo de técnicas de evaluación	20, 21	
	La producción académica		22, 23	
		Nivel de aprendizaje de alumnos		
		Calidad organizacional de la I.E.	24	
		práctica de investigación educativa	25	
		La investigación educativa resuelve problemas	26, 27, 28, 29, 30	

### 2.3. Metodología

El método general que se ha empleado en la presente investigación ha sido el método científico y como métodos específicos el analógico, la inferencia en su forma deductiva. Se realizó una construcción teórica de las variables de estudio, (gestión del conocimiento y desarrollo profesional del docente).

De acuerdo con Rosales (2008) manifiesta que el surgimiento del método hipotético deductivo es producto de la inducción y deducción como un instrumento más moderno y perfecto que recoge la síntesis también las propiedades en contraste con la realidad.

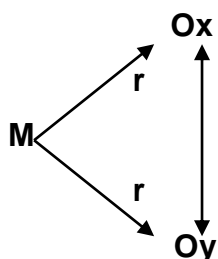
### Tipo de Estudio

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo teórica, no experimental y transaccional.

De acuerdo con Carrasco (2010), la investigación es de tipo básico, entendemos que su aplicación no es de inmediato porque primero explora profundiza los conocimientos científicos en donde se está investigando. Este estudio se encuentra respaldado por las teorías científicas las que ayudan a analizar los resultados de mejorar el contenido.

### 2.4. Diseño

Por su naturaleza correlacional, el diseño de investigación que se ha empleado en la presente investigación ha sido el siguiente:



M = es la muestra

O = indica las observaciones de cada variable

x,y, = representan las variables

r = es la posible relación entre las variables estudiadas



## 2.5. Población, muestra y muestreo

En la presente investigación la población y la muestra la conforman los 161 docentes de educación inicial de las Redes N° 1, 2, y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac. Según Regalado (2010) cuando la población es igual a la muestra se le denomina muestra censal.

**Tabla 2**

*Población y muestra*

Red	Institución educativa de educación inicial	N° de docentes	Total por red
Red N° 1	320 Señor de Los Milagros	11	53
	391-1 Flor de Amancaes Cuna	13	
	391-2 San Juan de Amancaes	16	
	3019	08	
	3015 Los Ángeles de Jesús	05	
	072 Santa Rosita de Lima	12	
	389 Virgen de Lourdes	12	
	2004	03	
Red N° 2	392-3 San Cristóbal	10	66
	3006 José Ernesto Echenique Rodríguez	04	
	3021 San Juan Masías		
	3013	04	
	Comunidad Shipiba	02	
	3004 España	06	
	Nuestra Señora de Los Ángeles	03	
		10	
Red N° 3	049 Nuestra Señora de Guadalupe	18	42
	325 La Totorita	03	
	392-2 Cuna Madrid	08	
	Virgen de Fátima2074	08	
	María Parado de Bellido	05	
		total	161

## 2.6. Criterios de selección

### Criterio de inclusión

Se han considerado solo a las docentes de educación inicial de las Redes N° 1, 2, y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac en el período 2017.

**Tabla 3**

*Coordinadores de las Redes N° 1, 2 y 3*

Coordinadora de la Red N° 1: Prof. Yadira Falcón
Coordinadora de la Red. N° 2: Prof. Dina Jamanca
Coordinador de la Red N° 3: Prof. José Escobar

### Criterio de exclusión

No se han considerado a las docentes de otros niveles educativos de las Redes N° 1, 2, y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac en el período 2017.

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica de recolección de datos

La técnica empleada en el presente estudio ha sido la encuesta

### Instrumento de recolección de datos

Como instrumento se emplearon dos cuestionarios una para cada variable habiendo utilizado la escala de Likert con los valores siguientes:

[1] Totalmente en desacuerdo

[2]: En acuerdo

[3] Indeciso

[4] De acuerdo

[5] Totalmente de acuerdo

## Fichas técnicas

### Ficha técnica: Gestión del conocimiento

**Cuestionario:** Escala de Likert.

**Nombre:** Cuestionario

**Autor:** Carlos Marcelo (Universidad de Sevilla) adaptado por Leonor Torres Matos.

**Objetivo:** Analizar las características de la gestión del conocimiento

**Validado:** Será validado por juicio de expertos

**Administración:** Individual

**Usuario:** Las docentes de Educación Inicial de las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac

**Corrección:** manualmente

**Duración:** 10 minutos

**Puntuación:** La escala de Likert con los valores de: Totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indeciso (3); de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)

**N° de ítems:** 33

### Ficha técnica: Desarrollo Profesional del docente

**Cuestionario:** Escala de Likert satisfacción laboral.

**Nombre:** Cuestionario

**Autor:** Olga Martínez (2007) adaptado por Leonor Torres Matos

**Objetivo:** Conocer el desarrollo profesional de los docentes de Educación Inicial de las I.E.I. de la Red N° 1, 2, y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac

**Validado:** Será validado por juicio de expertos

**Administración:** Individual

**Usuario:** Docentes de Educación Inicial de las I.E.I. de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac

**Corrección:** Manualmente

**Duración:** 10 minutos

**Puntuación:** Los criterios son: Totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo

(2); indeciso (3); de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)

Nº de ítems: 30

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

Los datos logrados a través de la aplicación de los cuestionarios han sido tabulados y procesados para su presentación y han sido llevados a tablas estadísticas, figuras con sus respectivas interpretaciones. Para la contratación de las hipótesis se ha empleado el Rho de Correlación de Spearman con el programa informático SPSS- 23.

## **2.9. Consideraciones éticas**

Esta investigación se ajusta a los principios éticos que establecen tanto la Universidad César Vallejo como los fundamentos de la investigación científica: objetividad, honestidad y transparencia.

## **Validación y confiabilidad del instrumento**

El cuestionario gestión del conocimiento para medir la variable desarrollo profesional de las docentes de ha sido validado por tres juicios de expertos en la investigación.

## **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad permite dar consistencia a las respuestas dadas de la aplicación de un instrumento, es decir que si se aplica el instrumento repetidamente al mismo sujeto se obtendrán los mismos resultados.

Para realizar la validez de los instrumentos se aplicó la prueba piloto a una población de 21 educadoras que presentaban los mismos rasgos de la población de estudio.

## **Formulación**

El alfa de Cronbach es una media estadística que muestra las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Se calculan de dos formas:

tomando en cuenta las varianzas o de los niveles de las correlaciones de los ítems.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

$S_i^2$  es la varianza del ítem i,

$S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y

K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

Donde

n es el número de ítems y

p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

### Interpretación del coeficiente de confiabilidad

**Tabla 4**

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz 2000, p. 70

Midiendo los ítems de la variable: Gestión del conocimiento

**Tabla 5**

*Estadístico de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	33

Midiendo los ítems de la variable: Desarrollo profesional docente

**Tabla 6**

*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	30

### **Método de análisis de datos**

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

### **Descriptiva**

Ha permitido recoger, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población. Se han empleado las medidas de tendencia central y de dispersión.

### **Medidas de tendencia central**

Medida aritmética

Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos

Hecha la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas, figuras y sus respectivas interpretaciones. Se utilizó el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 21.0 en español), para contrastar las hipótesis de estudio.

### **Inferencial**

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

La hipótesis general

La hipótesis específicas

Se hallará el Coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho) que es una medida para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

### **III. Resultados**

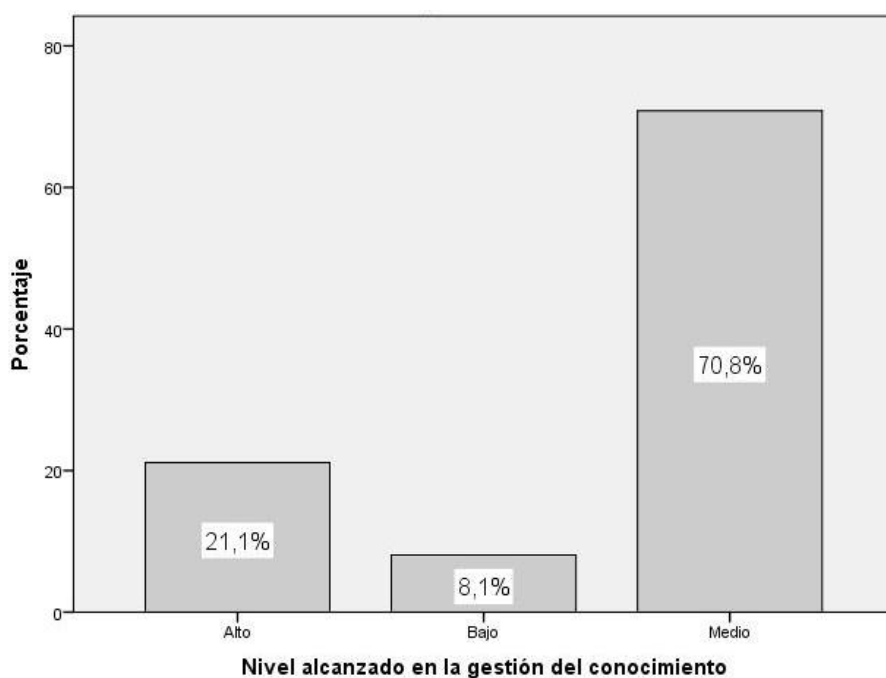


### 3.1. Descripción de los resultados

**Tabla 5**

*Nivel alcanzado en la gestión del conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	34	21,1
	Bajo	13	8,1
	Medio	114	70,8
	Total	161	100,0

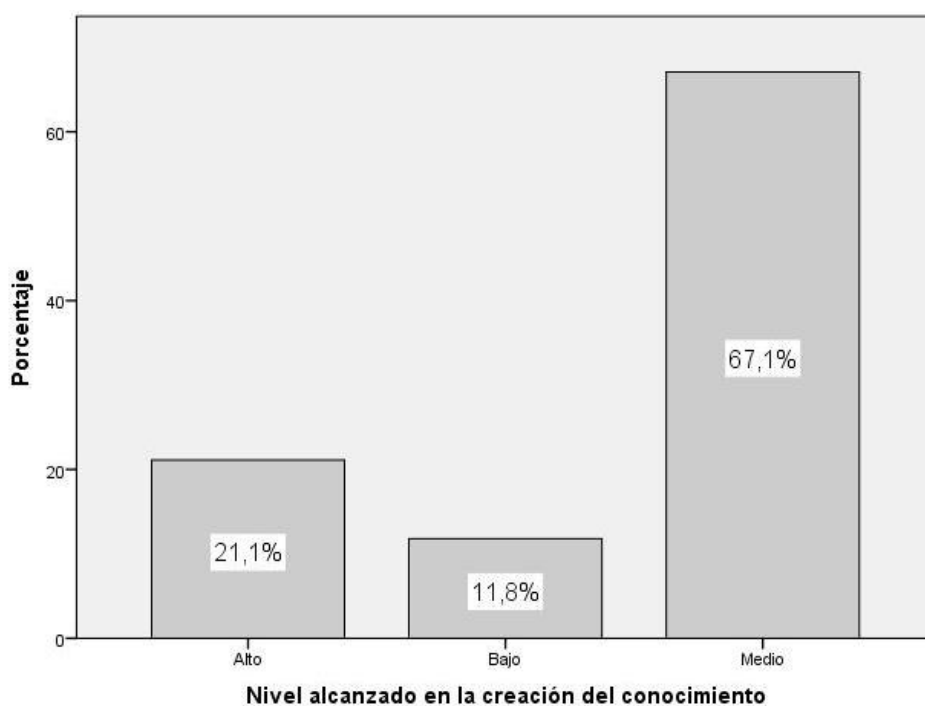


*Figura 1. Nivel alcanzado en la gestión del conocimiento.*

De la figura 1, un 70,8% de las docentes de inicial de las II.EE de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, alcanzaron un nivel medio en la gestión del conocimiento, un 21,1% presentan un nivel alto y un 8,1% muestran un nivel bajo.

**Tabla 6***Nivel alcanzado en la creación del conocimiento*

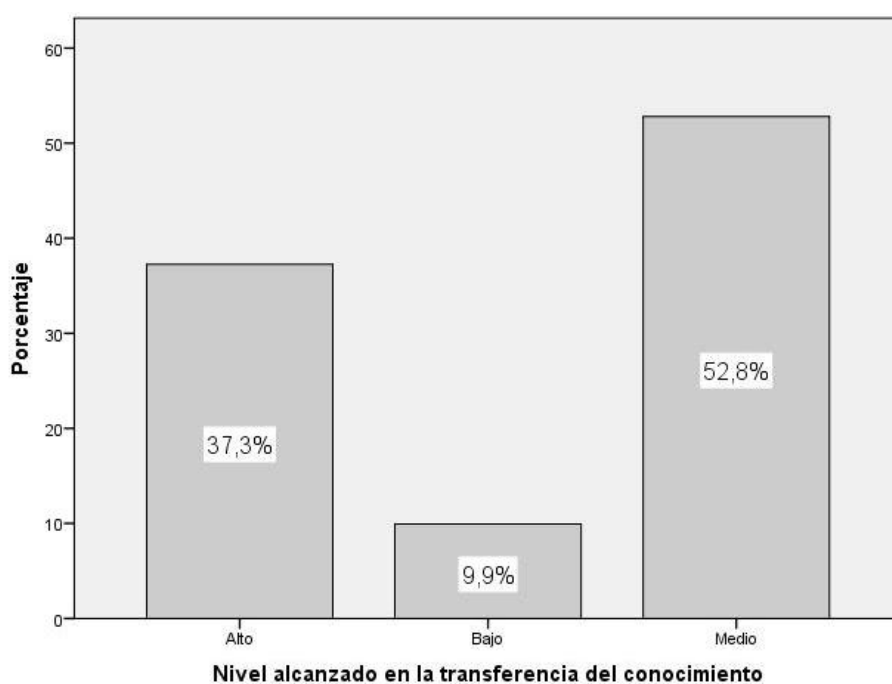
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	34	21,1
	Bajo	19	11,8
	Medio	108	67,1
	Total	161	100,0

*Figura 2. Nivel alcanzado en la creación del conocimiento*

De la figura 2, un 67,1% de las docentes de inicial de las II.EE de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, alcanzaron un nivel medio en la creación del conocimiento, un 21,1% presentan un nivel alto y un 11,8% muestran un nivel bajo.

**Tabla 7***Nivel alcanzado en la transferencia del conocimiento*

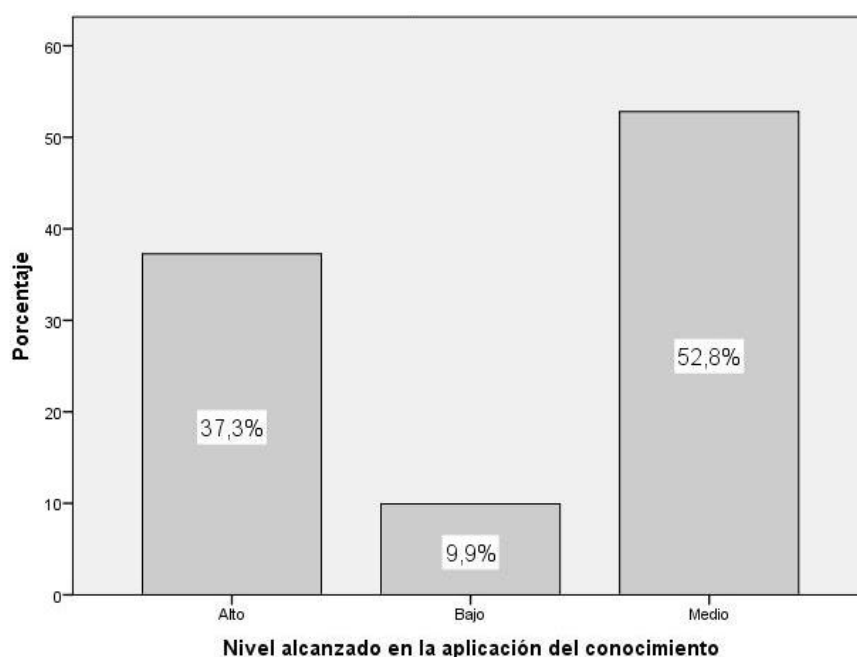
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	60	37,3
	Bajo	16	9,9
	Medio	85	52,8
	Total	161	100,0

*Figura 3. Nivel alcanzado en la transferencia del conocimiento*

De la figura 3, un 52,8% de las docentes de inicial de las II.EE de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, alcanzaron un nivel medio en la transferencia del conocimiento, un 37,3% presentan un nivel alto y un 9,9% muestran un nivel bajo.

**Tabla 8***Nivel alcanzado en la aplicación del conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	60	37,3
	Bajo	16	9,9
	Medio	85	52,8
	Total	161	100,0

*Figura 4. Nivel alcanzado en el nivel del conocimiento*

De la figura 4, un 52,8% de las docentes de inicial de las II.EE de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, alcanzaron un nivel medio en la aplicación del conocimiento, un 37,3% presentan un nivel alto y un 9,9% muestran un nivel bajo.

**Tabla 9***Nivel alcanzado en el desarrollo profesional del docente*

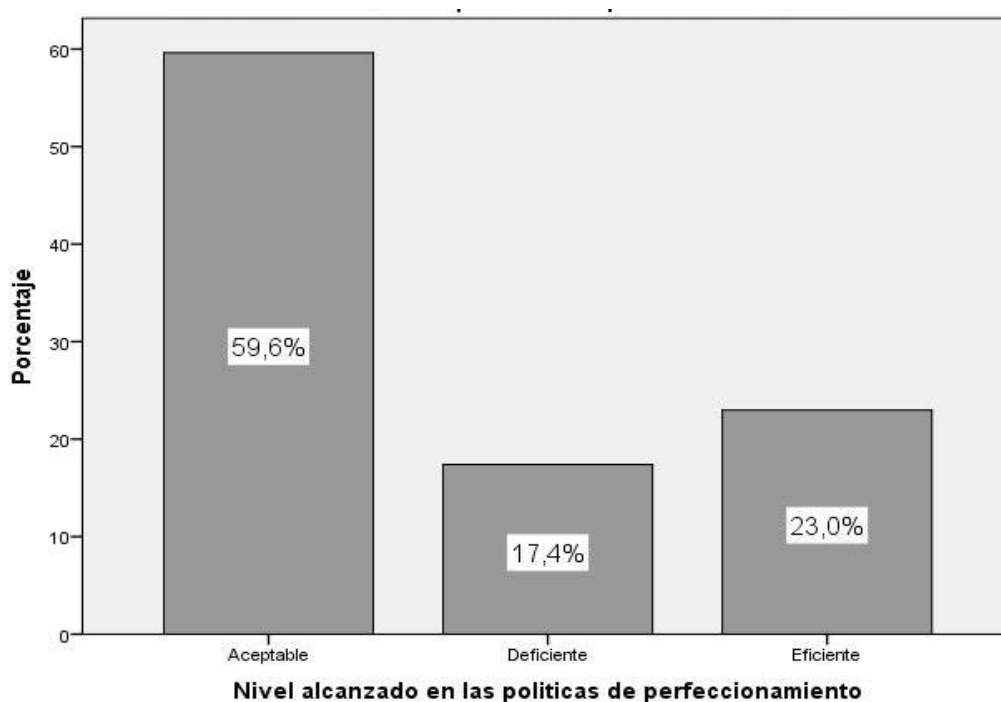
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Aceptable	109	67,7
	Deficiente	16	9,9
	Eficiente	36	22,4
	Total	161	100,0

*Figura 5. Nivel alcanzado en el desarrollo profesional docente.*

De la figura 5, un 52,8% de las docentes de inicial de las II.EE de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, alcanzaron un nivel aceptable en el desarrollo profesional docente, un 22,4% presentan un nivel eficiente y un 9,9% muestran un nivel deficiente.

**Tabla 10***Nivel alcanzado en las políticas de perfeccionamiento*

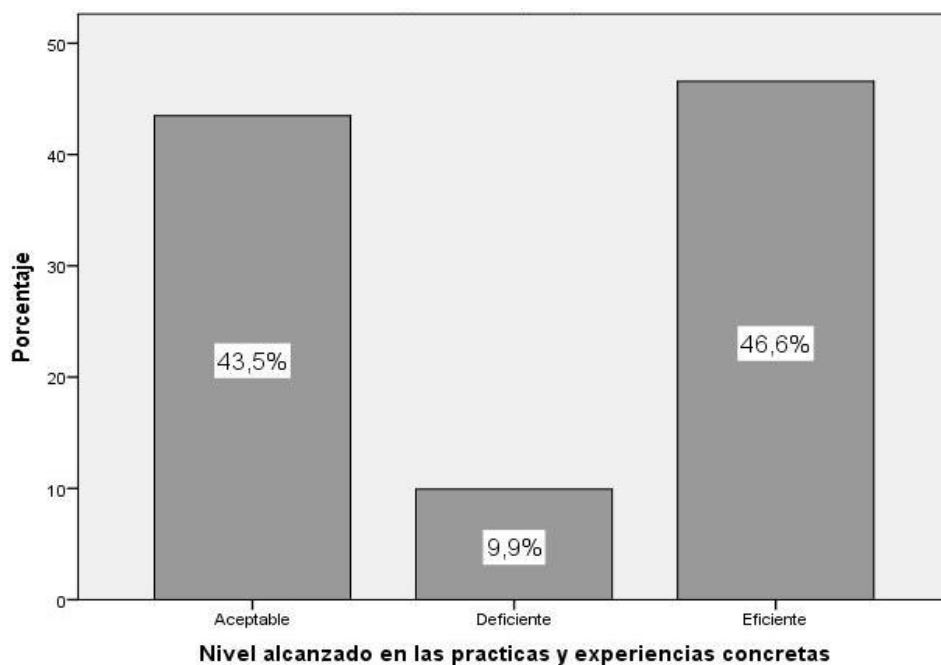
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Aceptable	96	59,6
	Deficiente	28	17,4
	Eficiente	37	23,0
	Total	161	100,0

*Figura 6. Nivel alcanzado en las políticas de perfeccionamiento.*

De la figura 6, un 59,6% de las docentes de inicial de las II.EE de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, alcanzaron un nivel aceptable en las políticas de perfeccionamiento docente, un 23,0% presentan un nivel eficiente y un 17,4% muestran un nivel deficiente.

**Tabla 11***Nivel alcanzado en las prácticas y experiencias concretas*

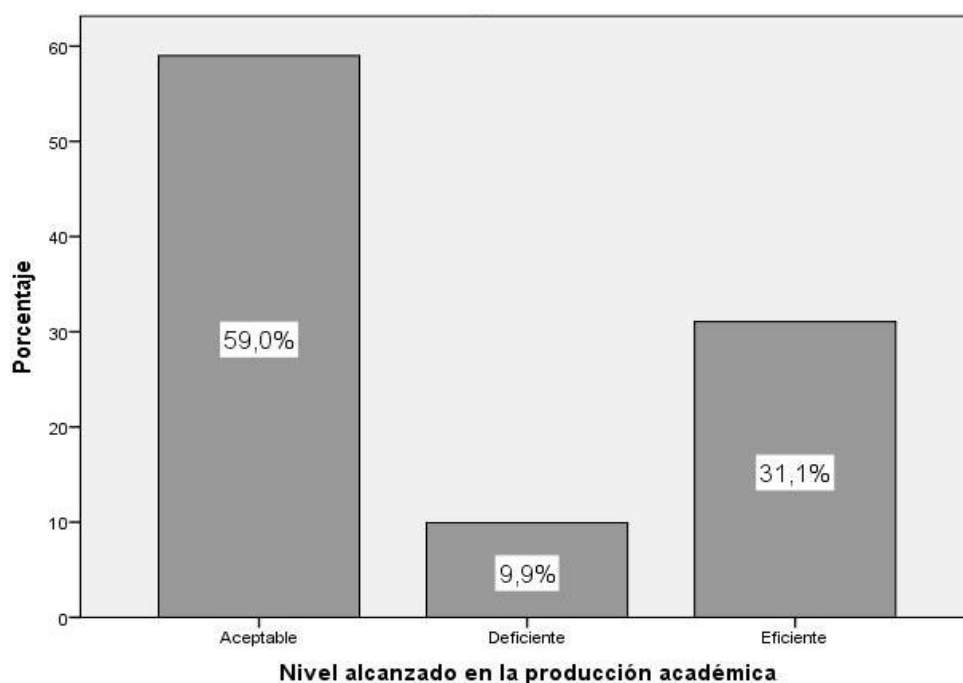
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Aceptable	70	43,5
	Deficiente	16	9,9
	Eficiente	75	46,6
	Total	161	100,0

*Figura 7. Nivel alcanzado en las prácticas y experiencias concretas.*

De la figura 7, un 46,6% de las docentes de inicial de las II.EE de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, alcanzaron un nivel eficiente en las prácticas y experiencias concretas, un 43,5% presentan un nivel aceptable y un 9,9% muestran un nivel deficiente.

**Tabla 12***Nivel alcanzado en la producción académica*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Aceptable	95	59,0
	Deficiente	16	9,9
	Eficiente	50	31,1
	Total	161	100,0

*Figura 8. Nivel alcanzado en la producción académica.*

De la figura 8, un 59,0% de las docentes de inicial de las II.EE de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac, alcanzaron un nivel aceptable en la producción académica, un 31,1% presentan un nivel eficiente y un 9,9% muestran un nivel deficiente.



### 3.2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov

La tabla 13 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov (K-S). Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ( $p < 0.305$ ). En este caso debido a que se determinan las correlaciones entre las variables y las dimensiones, la prueba estadística usada es no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

**Tabla 13**

*Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov – Smirnov*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Creación	,135	161	,000
Transferencia	,178	161	,000
Aplicación	,178	161	,000
Gestión del conocimiento	,193	161	,000
Políticas de perfeccionamiento	,108	161	,000
Prácticas y experiencias concretas	,178	161	,000
Producción académica	,227	161	,000
Desarrollo profesional docente	,198	161	,000

### 3.3. Contrastación de las Hipótesis

#### Hipótesis General

Hipótesis nula  $H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

Hipótesis Alternativa  $H_a$ : Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

**Tabla 14***Relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional*

Correlaciones				
			Gestión del conocimiento	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 10 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0.591$ , con una  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada.

### Hipótesis Específica 1

Hipótesis nula H0: No existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

Hipótesis Alternativa H1: Existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

**Tabla 15***Relación entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional*

Correlaciones				
			Creación	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Creación	Coefficiente de correlación	1,000	,414**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,414**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 11 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0.414$ , con una  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada.

### **Hipótesis Específica 2**

Hipótesis nula H0: No existe relación significativa entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

Hipótesis Alternativa H2: Existe relación significativa entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

**Tabla 16***Relación entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional*

Correlaciones				
			Transferencia	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Transferencia	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	161	161
	Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	161	161

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0.688$ , con una  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud alta.

### Hipótesis Específica 3

Hipótesis nula H0: No existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

Hipótesis Alternativa H3: Existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

**Tabla 17***Relación entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional*

<b>Correlaciones</b>				
			Aplicación	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Aplicación	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0.688$ , con una  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud alta.

## **IV. Discusión**

Respecto a la hipótesis general, el resultado obtenido con la prueba del estadístico de Correlación de Spearman muestra el valor de 0.591 con una significancia de  $p=0.05$  que establece una moderada relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes de Educación Inicial de las Redes 1, 2 y ,3 de la Ugel N° 02 del Rímac. Esto significa que el desarrollo profesional de los docentes se incrementa cuando de por medio los docentes a su vez desarrollan sus conocimientos a través de estudios de posgrado, ciclos de capacitación, actualización y especialización.

Es preciso señalar que resultados muy cercanos se han encontrado en la investigación de Luis Almora (2014) quien elaboró su tesis: Técnicas de gestión del conocimiento en el desarrollo de la capacidad analítica y síntesis en los estudiantes en la Universidad Tecnológica del Perú, cuyo objetivo fue demostrar que la gestión del conocimiento como sistema permite la optimización de los servicios académicos de los estudiantes universitarios habiendo empleado el diseño correlacional en el marco metodológico y obtenido un coeficiente de alta correlación ( $\rho= 0.875$  y  $p<0.05$ , llegando a concluir que la cultura organizacional es determinante y muy necesaria para el desarrollo profesional de los estudiantes. También se puede observar que las variables tienen coincidencia en el nivel de significancia.

Con referencia a la hipótesis específica 1, los resultados obtenidos según la correlación de Spearman ( $\rho = 0.414$ ) indica que es una relación moderada entre las variables: creación del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de Educación Inicial de las Redes N° 1, 2 y ,3 de la Ugel N° 02 del Rímac. Así mismo, el resultado de significancia de 0,00 resulta menor al asumido ( $p\text{-valor } 0,00<0,05$ ). En base a este resultado se puede afirmar que existe significancia entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional.

Con referencia a la hipótesis específica 2 en la prueba según la correlación de Spearman ( $\rho = 0.688$ ;  $p<0,005$ ) indica una buena relación entre las variables: transferencia del conocimiento y desarrollo profesional.

Con referencia a la hipótesis específica 3 según la correlación de Spearman ( $Rho = 0.688$ ;  $p\text{-valor } 0,00 < 0,05$ ) indica una buena relación entre las variables: aplicación del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes.



## **V. Conclusiones**

**Primera:**

Existe una relación moderada entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes de educación inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac. Demostrando con la estadística de Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.591. y con significancia de  $0,000 < 0,05$ .

**Segunda:**

Existe relación moderada entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes de educación inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac. Demostrando según el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.414.y una significancia de  $0,000 < 0,05$ .

**Tercera:**

Existe una buena relación entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes de educación inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac. Demostrando según el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.688 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ .

**Cuarta:**

Existe una buena relación entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes de educación inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac. demostrando según el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.688 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ .

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

Se sugiere a los directores motivar estudios de postgrado en los docentes para lograr mejores niveles en su gestión del conocimiento para garantizar su perfeccionamiento y actualización en los elementos conceptuales y metodológicos de los enfoques nuevos de las ciencias de la educación, para mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

**Segunda:**

Se recomienda a los docentes empoderarse en la creación de nuevas estrategias didácticas, contextualizadas a la realidad de los estudiantes a su cargo, su cultura, estilos de aprendizaje e interés, que garanticen su eficacia e innovación basada en la enseñanza por competencias, a fin de mejorar el aprendizaje de las áreas del desarrollo de la educación inicial.

**Tercera:**

Se recomienda a los directores fomentar en los docentes de educación inicial la motivación para una aplicación oportuna y eficiente de sus conocimientos en gestión curricular utilizando estrategias modernas e innovadoras.

**Cuarta:**

Se sugiere a los directores crear las condiciones para desarrollar comunidades profesionales de aprendizaje, donde los docentes de educación inicial se apoyen mutuamente, indagando de modo reflexivo, para aprender más sobre su práctica, asegurando la posibilidad de generar nuevos conocimientos, en orden a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Almora, L. (2014). Tesis: *Técnicas de gestión del conocimiento en el desarrollo de la capacidad de análisis y síntesis en los estudiantes en la Universidad Tecnológica del Perú*.  
<https://coscomantauni.files.wordpress.com/2015/01/tesis-tc3a9cnicas-de-gestic3b3n-del-conocimiento-en-el-desarrollo-de-la-capacidad-de-anc3a1lisis-y-sc3adntesis.pdf>
- Ander-Egg, E. (2011). *Diccionario de las ciencias de la educación*. Madrid: Humanitas.
- Atalaya, F. (2005). *La administración del alto desempeño humano*. Madrid: Losada.
- Avanzini, P. (2008). *Estrategias didácticas modernas*. Madrid: Limusa.
- Avolio, M. (2006). *Formando docentes competentes*. Lima: Alfaguara.
- Barojas, (2013) Tesis: *Gestión del conocimiento organizacional en educación en la Universidad Autónoma de México*.  
<http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/somece/29.pdf>
- Barrón, L. (2000). *La dinámica de la epistemología*. Barcelona: Oikos Tau.
- Begoya, P. (2000). *Competencias profesionales*. Madrid: Limusa.
- Bennis, W. (2005). *Liderazgo: talento y habilidad*. Barcelona: Centauro.
- Besosa, L. (2006). *Desarrollo personal vs desarrollo profesional*. México: Trillas.
- Bontis, M. (1999). *Escuelas modernas y eficientes*. Bogotá: Caribe.
- Bradley, O. (2013). *Gestión del conocimiento, perspectivas y aplicaciones*. Barcelona: Herder.

- Bris, M. (2010). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Barcelona: Eneas.
- Bueno, L. (2002). *La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento*. Barcelona: Vía Láctea.
- Bunge, M. (2012). *La ciencia, su filosofía y sus métodos*. México: Trillas.
- Caballero, L. (2015). *El conocimiento en la sociedad actual*. Madrid: Limusa
- Calero, L. (2002). *Innovación y creatividad en educación*. Lima: Amauta.
- Campos, M. (2009). *Formación y desarrollo profesional*. La Habana: Caribe.
- Canals, A. (2003). *La gestión del conocimiento*. Barcelona: Losada.
- Carbajal (2015) Tesis: *Uso de un modelo de gestión del conocimiento y su influencia en la producción de investigación científica de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto*  
[tesis.unsm.edu.pe/xmlui/handle/11458/601](http://tesis.unsm.edu.pe/xmlui/handle/11458/601)
- Cervantes, R. (2007). *Fuentes de comunicación*. Lima: Oikos.
- Chacaltana, B. (2009). *Competitividad en la sociedad*. Buenos Aires: Malvinas.
- Capella, J. (1989). *Educación: un enfoque integral*. Lima: PUC.
- CONEAU. (2011). *Calidad de la educación*. Lima: El Peruano.
- Covey, K. (2014). *Producción y productividad*. México: Quetzal.
- Daedamun, P. (2003). *Gestión del conocimiento*. Barcelona: Limusa.

- Delors, J. (2004). *La educación guarda un tesoro*. Madrid: Kapeluzs.
- Díaz, H. (2005). *Perfeccionamiento docente*. Lima: San Marcos. Lima.
- Díaz, J. (1997). *Cultura profesional*. Lima: San Marcos.
- Díaz (2003). Tesis: *Modelo de gestión del conocimiento (GC) aplicado a la Universidad Pública en el Perú*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).
- Durham, B. (1984). *Cultura organizacional*. México: Universo.
- Escamilla, M. (2006). *Gestión del conocimiento*. Aportes. México: Azul.
- Facundo, V. (2008). *La docencia para el siglo XXI*. México: Caribe.
- Farro, C., F. (2008) *Gestión educativa*. Lima. PUC.
- Faure, E. (2008). *Le educación esconde un tesoro*. México: Universo
- Fernández, E. (2006). *Administración en educación*. Buenos Aires: Limusa.
- Friss (2003). Tesis: *Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento en la Universidad Politécnica de Madrid*. <http://oa.upm.es/9925/1/10200323.pdf>.
- Fuentes, P. (2010). *Educación y sociedad*. México: Quetzal.
- Fuentes (2013). Tesis: *La gestión de conocimiento en las relaciones académico-empresariales. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico* en la Universidad Politécnica de Valencia, España.  
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/8334/tesisUPV3275.pdf>



Hargreaves, O. (2000). *Tipos de aprendizaje*. Buenos Aires: Universo.

Hellfer, G. (2007). *Exigimos calidad*. Lima: San Marcos.

Hernández, P. (2009). *La actitud frente al desarrollo profesional*. Puerto Rico: Iluminaria.

Inche (2010). Tesis: *Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una institución educativa en el Perú*.

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1139>

Kerlinger, F. (2007). *Investigación científica*. Madrid: Kapeluzs.

Leticia y Artilles, S. (2008). *Gestión del conocimiento y cooperación internacional en el ámbito universitario*. San Juan: Helmet.

Lindgren, K. (2009). *Liderazgo, estrategia para el cambio*. México: Troquel.

Madera, P. (2005). *La administración educativa como proceso*. México: Trillas.

Mc Gregor, J. (2006). *El líder del mundo globalizado*. Nueva York: Mc Graw-Hill.

Maslow, A. (2000). *Jerarquía de necesidades*. México: Quetzal.

Mejía (2014) Tesis: *Modelo de gestión del conocimiento para las empresas de la industria del software educativo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)*.

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2135>

Mesina, G. (2000). *La formación docente para la educación de jóvenes y adultos*. Buenos Aires: Universitaria.

Minakata (2011). Tesis: *Gestión del conocimiento y transformación de la escuela*.

*Notas para un campo en construcción* en la Universidad Autónoma de México.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2009000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100008)

Morín, L. (2001). *Formación continua del profesorado*. Lima: PUC.

Munecer, A. (1995). *Comportamiento organizacional*. México: Atlántico.

Nonaka, I. & Takeuchi (1995). *Gestión del conocimiento. Modelo de creación del conocimiento. Teoría de creación del conocimiento*. Nueva York: McGraw-Hills.

Oyarce, R. (2006). *La atmósfera de las escuelas*. Madrid: Santillana.

Palma, L. (2008). *Cómo ser emprendedor*. La Habana: Caribe.

Palomino, J. (2007). *Calidad de la educación*. Lima: Amauta.

Pérez, M. (2007). *Sociología moderna*. Buenos Aires: Sudamericana.

Pérez (2010). *Modelo de gestión del conocimiento para el Instituto*

*Tecnológico Metropolitano*- Pévez, J. (2009). *Evaluación como proceso sistemático*. México: Trillas.

Piscoya, L. (2000). *Cuánto saben nuestros maestros*. Lima: San Marcos.

Polanyi, Ch. (2000). *La gestión del conocimiento*. Madrid: Poseidón.

Ponjuan, D. (2006). *Introducción a la gestión del conocimiento*. La Habana: Félix Valera.

Pozo, J. (2008). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. México: Morata.

Real Academia de la Lengua Española. (2015). *Diccionario*.

Regalado, A. (2010). *Principios de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Rivera, E. (2008). *Estrategias didácticas en educación*. Lima. Amauta.

Rodríguez, D. (2008). *Modelos para la creación y gestión del conocimiento*. Buenos Aires: Universo.

Roma, J. (2003). *La reflexión como eje central del desarrollo profesional*. México: Orión.

Rueda (2014). Tesis: *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales en la Universidad Carlos III de Madrid*.

[.http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19345/tesis\\_rueda\\_martinez.pdf?sequence=1](http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19345/tesis_rueda_martinez.pdf?sequence=1)

Sánchez, A. (2011). *Profesionalización docente*. Lima. San Marcos.

Sánchez Carlessi, J. (2000). *Acciones que vigorizan el desarrollo profesional docente*. Lima: Amauta.

Sánchez, P. (2007). *Perfeccionamiento docente*. Lima: Amauta.

Sobero, G. (2008). *Desarrollo profesional del docente*. San Marcos. Lima.

Sosa, E. (2008). *Evaluación y metaevaluación*. Lima: San Marcos.

Schulman, V. (2008). *Teorías de desarrollo profesional*. Buenos Aires: Luz.

Sveiby, M. (2008). *Nivelando sinergias entre el aprendizaje y la gestión del conocimiento*. Madrid: Humanitas.

Tarí, P. & García, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento. México: Mc Graw-Hill.

Tirado, B. (2000). Desarrollo y superación del docente. Lima: San Marcos.

Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Madrid: Humanitas.

Vanlenh, B. (2002). *Transferencia del conocimiento*. Madrid: Océano.

Vezub, E. (2013). *Hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente. Modelos de formación continua y necesidades formativas de los profesores*. Montevideo: Páginas educativas.

Watson, J. (2000). *Los orígenes del conductismo*. Madrid: Losada.

Wilson, B. (2008). *Capacitación y actualización docente*. La Habana: Caribe.

## **Anexos**

## Anexo N° 1



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<b>Creación del conocimiento</b>	<b>1. Conocimiento individual</b>	<b>1,2,3,</b>	<b>[1] Totalmente en desacuerdo</b> <b>[2]: En desacuerdo</b> <b>[3] Indeciso</b> <b>[4] De acuerdo</b> <b>[5] Totalmente de acuerdo</b>
	<b>2. Conocimiento colectivo</b>	<b>4, 5</b>	
	<b>3. Conocimiento explícito</b>	<b>6, 7</b>	
	<b>4. Conocimiento tácito</b>	<b>8,9</b>	
	<b>5. Socialización</b>	<b>10</b>	
	<b>6. Exteriorización</b>	<b>11</b>	
	<b>7. Combinación</b>	<b>12</b>	
	<b>8. Internaliza</b>	<b>13</b>	
<b>Transferencia</b>	<b>Acciones de Interacción</b>	<b>14, 15, 16 , 17, 18 19</b>	<b>[1] Totalmente en desacuerdo</b> <b>[2]: En desacuerdo</b> <b>[3] Indeciso</b> <b>[4] De acuerdo</b> <b>[5] Totalmente de acuerdo</b>
	<b>Autonomía</b>	<b>20, 21</b>	
	<b>Fluctuación</b>	<b>22</b>	
	<b>Redundancia</b>	<b>23</b>	
<b>Aplicación</b>	<b>En tareas pedagógicas</b>	<b>24, 25, 26,27,28,29,30</b>	
	<b>Emprendedorismo</b>	<b>31</b>	
	<b>Empleabilidad.</b>	<b>32</b>	
	<b>Competitividad</b>	<b>33</b>	

Variable: Desarrollo profesional de los docentes

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<b>Políticas de perfeccionamiento</b>	<b>Crecimiento profesional</b>	1	
	<b>Mejoramiento de la calidad educativa</b>	2	[1] Totalmente en desacuerdo
	<b>Trabajo técnico-pedagógico</b>	3	[2]: En desacuerdo
	<b>Nuevos enfoques</b>	4	[3] Indeciso
	<b>Liderazgo pedagógico</b>	5	[4] De acuerdo
	<b>Mejor autoestima</b>	6	[5] Totalmente de acuerdo
	<b>Manejo de diseño curricular</b>	7, 8	
	<b>Mejor comunicación</b>	9,10	
<b>Las prácticas y experiencias concretas</b>	<b>Conducción del proceso E-A</b>	11,12	[1] Totalmente en desacuerdo
	<b>Aprendizaje Interactivo</b>	13	[2]: En desacuerdo
	<b>Aprendizaje cognitivo</b>	14	[3] Indeciso
	<b>Aprendizaje procedimental</b>	15,16,17	[4] De acuerdo
	<b>Aprendizaje actitudinal</b>	18	[5] Totalmente de acuerdo
	<b>Uso de estrategias didácticas</b>	19	
	<b>Empleo de técnicas de evaluación</b>	20, 21	
<b>La producción académica</b>	<b>28. Nivel de aprendizaje de alumnos</b>	22, 23	[1] Totalmente en desacuerdo
	<b>29. Calidad organizacional de la I.E.</b>	24	[2]: En desacuerdo
	<b>30 Práctica de investigación educativa</b>	25	[3] Indeciso
	<b>31. La investigación educativa resuelve problemas</b>	26, 27, 28, 29 30	[4] De acuerdo
			[5] Totalmente de acuerdo

**Anexo N° 2**

## Operacionalización de variables

*Variable X*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Intervalos
Creación		13	Bajo Medio Alto	13 -29 30 -46 47 -65
Transferencia		10	Bajo Medio Alto	10 -22 23 -35 36 -50
Aplicación		10	Bajo Medio Alto	10 -22 23 -35 36 -50
Gestión del conocimiento		33	Bajo Medio Alto	33 -76 77 -120 121 -165

*Variable Y*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Intervalos
Políticas de perfeccionamiento		10	Deficiente Aceptable Eficiente	10 -22 23 -35 36 -50
Prácticas y experiencias concretas		11	Deficiente Aceptable Eficiente	11 -25 26 -40 41 -55
Producción académica		9	Deficiente Aceptable Eficiente	9 -20 21 -32 33 -45
Desarrollo profesional docente		30	Deficiente Aceptable Eficiente	30 -69 70 -109 110 -150

## ESCALA PARA LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN

0.00 a 0.19	Muy baja correlación
0.20 a 0.39	Baja correlación
0.40 a 0.59	Moderada
0.60 a 0.79	Buena
0.80 a 1.00	Muy buena



### Anexo N° 3

#### CUESTIONARIO INSTRUCCIONES:

**Estimada Profesora: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación:**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC - 2017**

**Al respecto se le solicita elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y le agradecemos su gentil colaboración.**

#### Criterios a considerar para responder el cuestionario

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
I. DIMENSIÓN: CREACIÓN					
1. La creación del conocimiento estudia los procesos de adquisición del conocimiento externo					
2. Logrando otros conocimientos previos se logran otros conocimientos					
3. Hasta la actualidad se ha prestado poca atención a la creación del conocimiento desde la escuela					
4. El individuo crea el conocimiento y la organización lo consolida					
5. El conocimiento en la organización se traduce en reglas, procedimientos normas compartidas					
6. La organización almacena el conocimiento como una reserva					
7. La organización puede tener el conocimiento como un flujo interactivo entre sus miembros					
8. El conocimiento tácito de fórmulas, datos y códigos puede expresarse en un lenguaje forma					
9. El conocimiento tácito involucra las creaciones, el instinto y los valores personales del individuo					
10. La socialización del conocimiento se efectúa con el lenguaje oral, escrito y las creaciones concretas					
11. Se exterioriza el conocimiento tácito de conceptos en lenguaje comprensible para la colectividad					
12. Se combinan los conocimientos cuando se sintetiza y formaliza para su uso en la organización					

13. Se interioriza el conocimiento cuando se “aprende haciendo”					
II. DIMENSIÓN: TRANSFERENCIA					
14. La transferencia del conocimiento es el intercambio con otros individuos.					
15. Se realiza a través de mecanismos formales e informales de comunicación					
16. Se crean conceptos por interacción de conocimientos tácitos y explícitos					
17. Se justifican los conceptos si son válidos para la sociedad					
18. El conocimiento creado y justificado es la base para un nuevo ciclo de creación de conocimientos					
19. La intención del conocimiento es la aspiración de una organización para alcanzar sus metas					
20. Un individuo es capaz de crear conocimiento					
21. Cada miembro de la organización es autónomo para crear conocimiento					
22. Por la fluctuación del conocimiento se rompen rutinas, hábitos o esquemas					
23. La redundancia posibilita que se creen conocimientos más de los esperado					
III. DIMENSIÓN: APLICACIÓN					
24. El conocimiento se orienta a la utilidad práctica					
25. Las fases de esta procedimiento son el almacenamiento, aplicación, contribución y compartir					
26. La aplicación del conocimiento ayuda a mejorar la eficiencia y a reducir los costos de la organización					
27. En educación la aplicación del conocimiento es lograr aprendizajes significativos					
28. En el empleo de estrategias didácticas eficientes					
29. En el uso de recursos didácticos eficaces					
30. En el proceso de evaluación con técnicas e instrumentos eficientes					
31. El docente puede crear e innovar por su capacidad de emprendedorismo					
32. El docente calificado logra empleo por su alto nivel de calificación profesional					
33. El docente competente es capaz de resolver problemas y conflictos al interior de su I.E.					

## CUESTIONARIO

## INSTRUCCIONES:

**Estimada Profesora: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación:**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC - 2017**

**Al respecto se le solicita elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y le agradecemos su gentil colaboración.**

**Criterios a considerar para responder el cuestionario**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
I. DIMENSIÓN: POLÍTICAS DE PERFECCIONAMIENTO					
1. El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a la necesidad de autosuperación					
2. El desarrollo profesional es un elemento para mejorar la calidad educativa					
3. El perfeccionamiento del docente mejora el trabajo técnico-pedagógico					
4. El docente se cualifica en los enfoques y avances científicos y tecnológicos del área pedagógico					
5. Se desarrolla el liderazgo pedagógico					
6. El docente desarrolla su autoestima e identidad profesional					
7. El desarrollo profesional actualiza en el manejo del diseño curricular					
8. Desarrolla capacidades de investigación e innovación					
9. Eleva la capacidad comunicativa del docente					
10. El docente se califica en la cultura pedagógica					
II. DIMENSIÓN: PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS CONCRETAS					
11. El proceso E-A desarrolla conocimientos, habilidades y hábitos en el alumno					
12. El docente estimula, dirige y controla el aprendizaje					
13. El alumno es participante activo y consciente de sus aprendizajes					
14. El aprendizaje cognitivo se realiza mediante la atención, la memoria y el pensamiento					

15.El aprendizaje procedimental capacita al alumno en el manejo de habilidades y destrezas					
16.El aprender a hacer es vital para el actual mundo globalizado					
17. Se debe desarrollar en el alumno a trabajar en equipo					
18. El aprendizaje actitudinal es formar juicios, valores y responsabilidades en el alumno					
19. El docente debe estar actualizado en los conocimientos conceptuales					
20. El docente debe manejar con eficiencia las nuevas metodologías de enseñanza					
21 Debe utilizar las técnicas e instrumentos de evaluación					
III. DIMENSIÓN: PRODUCCIÓN ACADÉMICA					
22. Lograr mejores niveles de aprendizaje significativo en los alumnos					
23. Los niveles de aprendizaje establecen los niveles de calidad educativa					
24. Hay relación entre producción académica y calidad organizacional de la I.E.					
25. Se debe practicar investigación educativa para resolver problemas de rendimiento académico y problemas de conducta					
26. La práctica de la investigación educativa la cooperación interdisciplinaria de los docentes					
27. Cola práctica de la investigación educativa se ensayan nuevos enfoques pedagógicos					
28. La investigación educativa permite crear nuevos campos de conocimiento educativo					
29. La investigación educativa desarrolla nuevas normas de enseñanza					
30. La práctica de la investigación educativa desarrolla la educación de un país emergente					

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC - 2017

AUTORA: Leonor Torres Matos

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
<b>Problema Principal</b> <b>¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac?</b>  <b>Problemas Específicos</b> <b>¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac?</b>  <b>¿Cuál es la relación entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo</b>	<b>Objetivo General</b> <b>Objetivos</b> <b>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac</b>	<b>Hipótesis General</b> <b>Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac</b>	Variable 1. Gestión del conocimiento				
	<b>Objetivos Específicos</b> <b>Identificar la relación entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac</b>  <b>Identificar la</b>	<b>Hipótesis Específicas</b> <b>Existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel o rango</b>
			<b>Creación</b>	<b>Conocimiento individual</b> <b>Conocimiento colectivo</b> <b>Conocimiento explícito</b> <b>Conocimiento tácito</b> <b>Socialización</b> <b>Exteriorización</b> <b>Combinación</b> <b>Internaliza</b>	<b>1,2,3,</b> <b>4, 5</b> <b>6, 7</b> <b>8,9</b> <b>10</b> <b>11</b> <b>12</b> <b>13</b>	<b>Ordinal</b>	<b>[1]</b> <b>Totalmente en desacuerdo</b> <b>[2]: En desacuerdo</b> <b>[3] Indeciso</b> <b>[4] De acuerdo</b> <b>[5] Totalmente de acuerdo</b>
			<b>Transferencia</b>	<b>Acciones de interacción</b> <b>Autonomía</b> <b>Fluctuación</b> <b>Redundancia</b>	<b>14, 15, 16</b> <b>17, 18 19</b> <b>20, 21</b> <b>22</b> <b>23</b>	<b>Ordinal</b>	
			<b>Aplicación</b>	<b>9. En tareas pedagógicas</b> <b>10. Emprendedorismo</b> <b>11. Empleabi-</b>	<b>24, 25,</b> <b>26,27,28,</b> <b>29,30</b> <b>31</b> <b>32</b>	<b>Ordinal</b>	

profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2, y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac?  ¿Cuál es la relación entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac?	relación entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac  Identificar la relación entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac	Existe relación significativa entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac  Existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes de inicial de las instituciones educativas de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac		12. Competitividad	33		
			Variable 2: Desarrollo profesional de las docentes				
			Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Nivel o rango
			Políticas de perfeccionamiento	13. Crecimiento profesional	1	Ordinal	[1] Totalmente en desacuerdo [2]: En desacuerdo [3] Indeciso [4] De acuerdo [5] Totalmente de acuerdo
14. Mejoramiento de la calidad educativa	2						
15. Trabajo técnico-pedagógico	3						
16. Nuevos enfoques	4						
17. Liderazgo pedagógico	5						
18. Mejor autoestima	6						
19. Manejo de diseño curricular	7, 8						
20. Mejor comunicación	9,10						
Prácticas y experiencias concretas	21. Conducción del proceso E-A	11,12	Ordinal				
	22. Aprendizaje Interactivo	13					
		14					
		15,16,17					

				23. Aprendizaje cognitivo	18		
				24. Aprendizaje procedimental	19		
				25. Aprendizaje actitudinal	20, 21		
			Producción académica	26. Uso de estrategias didácticas	22, 23	Ordinal	
				27. Empleo de técnicas de evaluación	24		
				28. Nivel de aprendizaje de alumnos	25		
				29. Calidad organizacional de la I.E.	26, 27, 28, 29, 30		
				30. Práctica de investigación educativa			
				31. La investigación educativa resuelve problemas			



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la UCV, en la Lima Norte, promoción II Lima 201502, aula 217-B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es:

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC**

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Torres Matos, Leonor

D.N.I.:09797105



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Gestión del conocimiento**

Wiig (2007), sostiene que “la gestión del conocimiento es el proceso de construcción, renovación y aplicación sistemática, explícita y deliberada del conocimiento, para maximizar la efectividad relacionada con los mismos y su renovación constante” (p. 54).

### **Dimensiones de la variable**

#### **Dimensión 1: Creación del conocimiento:**

Según Bueno (2002) es llamada también como “aprendizaje organizativo o generación del conocimiento, que estudia los procesos de adquisición de conocimiento externo y de creación del mismo en las organizaciones, poniendo en acción los conocimientos poseídos por las personas” (p. 283)

#### **Dimensión 2: Transferencia**

Bueno (2002) se refiere al intercambio del conocimiento y los procesos técnicos o plataformas que lo hacen posible. Esta fase puede realizarse a través de mecanismos formales o informales de comunicación.

**Dimensión 3: Aplicación** En este sentido, Davenport (1998) indica que “al tratar el tema de la aplicación del conocimiento obviamente ayuda a muchas organizaciones a mejorar su eficiencia y reducir sus costos” (p. 328). En educación como es de esperar la aplicación del conocimiento se orienta al logro de aprendizajes significativos, a la eficiencia de las estrategias didácticas modernas, innovadoras y eficaces, al uso de las técnicas de evaluación objetivas.

**Variable 2: Desarrollo profesional del docente**

Vezub (2009) afirma que el desarrollo del profesorado es el resultado de un campo en el cual se entrecruzan teorías, prácticas e intencionalidades diversas con intereses propios, fuerzas, lógicas y dinámicas singulares que no siempre actúan de un modo coordinado ni armonioso. La formación permanente es un espacio complejo que surge del entramado de tres dimensiones o ámbitos diferentes:

**Dimensiones de la variable:****Dimensión 1: Las políticas de perfeccionamiento**

Son las capacitaciones llevadas a cabo por las administraciones educativas en los diversos niveles de gestión del sistema educativo, según la estructura de gobierno de cada país.

**Dimensión 2: Las prácticas y experiencias concretas**

Desarrolladas con diverso grado de sistematización por los organismos estatales, instituciones o empresas privadas, organizaciones sindicales y otras agrupaciones docentes.

**Dimensión 3: La producción académica**

Son los aportes de los especialistas y la investigación en el campo de la formación docente continua que contribuye al desarrollo teórico y a expandir las propuestas de desarrollo profesional docente.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. DIMENSIÓN: CREACIÓN							
1	La creación del conocimiento estudia los procesos de adquisición del conocimiento externo	✓		✓		✓		
2	Logrando otros conocimientos previos se logran otros conocimientos	✓		✓		✓		
3	Hasta la actualidad se ha prestado poca atención a la creación del conocimiento desde la escuela	✓		✓		✓		
4	El individuo crea el conocimiento y la organización lo consolida	✓		✓		✓		
5	El conocimiento en la organización se traduce en reglas, procedimientos normas compartidas	✓		✓		✓		
6	La I.E. almacena el conocimiento como una reserva para su uso posterior y oportuno	✓		✓		✓		
7	La I.E. divulga el conocimiento entre las docentes para su aplicación en sus labores pedagógicas	✓		✓		✓		
8	El conocimiento tácito de fórmulas, datos y códigos puede expresarse en un lenguaje forma	✓		✓		✓		
9	El conocimiento tácito involucra las creaciones, el instinto y los valores personales del individuo	✓		✓		✓		
10	La socialización del conocimiento se efectúa con el lenguaje oral, escrito y las creaciones concretas	✓		✓		✓		
11	La docente exterioriza el conocimiento de conceptos en lenguaje comprensible y adecuado para sus alumnos	✓		✓		✓		
12	Se combinan los conocimientos cuando se sintetiza y formaliza para su uso en la organización	✓		✓		✓		
13	Se interioriza el conocimiento cuando se "aprende haciendo"	✓		✓		✓		
	II. DIMENSIÓN: TRANSFERENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La transferencia es el intercambio del conocimiento entre las docentes de una I.E.	✓		✓		✓		
15	La transferencia se realiza a través de mecanismos formales e informales de comunicación	✓		✓		✓		
16	En la I.E. los conocimientos se transfieren entre las docentes para mejorar la calidad de la educación	✓		✓		✓		
17	El conocimiento transferido constituye la base para lograr otros que permitan cambios sustantivos en la I.E.	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. DIMENSIÓN: POLÍTICAS DE PERFECCIONAMIENTO								
1	El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a la necesidad de autosuperación	✓		✓		✓		
2	El desarrollo profesional de la docente de educación inicial es un elemento para mejorar la calidad educativa	✓		✓		✓		
3	El perfeccionamiento de la docente mejora el trabajo técnico-pedagógico en el aula	✓		✓		✓		
4	El docente asiste a cursos de perfeccionamiento para cualificarse en los enfoques y avances científicos y tecnológicos del área pedagógico	✓		✓		✓		
5	La docente que se perfecciona desarrolla sus habilidades de liderazgo pedagógico	✓		✓		✓		
6	La docente desarrolla y reafirma su autoestima e identidad profesional	✓		✓		✓		
7	El perfeccionamiento profesional actualiza a la docente en el manejo del diseño curricular	✓		✓		✓		
8	La asistencia a cursos de posgrado o especialización desarrolla capacidades de investigación e innovación	✓		✓		✓		
9	La docente que se cualifica permanentemente mejora su habilidad de comunicación	✓		✓		✓		
10	Los ciclos de perfeccionamiento incrementan la cultura pedagógica de la docente de educación inicial	✓		✓		✓		
II. DIMENSIÓN: PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS CONCRETAS								
11	El proceso E-A desarrolla conocimientos, habilidades y hábitos en el alumno	✓		✓		✓		
12	La docente estimula, dirige y controla el aprendizaje de los alumnos	✓		✓		✓		
13	El alumno es participante activo y consciente de sus aprendizajes	✓		✓		✓		
14	El aprendizaje cognitivo se realiza mediante la atención, la memoria y el pensamiento	✓		✓		✓		
15	El aprendizaje procedimental capacita al alumno en el manejo de habilidades y destrezas	✓		✓		✓		
16	El aprender a hacer es vital para el actual mundo globalizado	✓		✓		✓		
17	Se debe desarrollar en el alumno a trabajar en equipo	✓		✓		✓		
18	El aprendizaje actitudinal es formar juicios, valores y responsabilidades en el alumno	✓		✓		✓		
19	La docente debe estar actualizada en los conocimientos conceptuales de todas las áreas	✓		✓		✓		
20	La docente debe manejar con eficiencia y eficacia las nuevas metodologías de enseñanza	✓		✓		✓		
21	La docente debe utilizar las técnicas e instrumentos de evaluación más objetivos	✓		✓		✓		
III. DIMENSIÓN: PRODUCCIÓN ACADÉMICA								
22	La docente ha escrito y publicado artículos pedagógicos propios de su especialidad	✓		✓		✓		
23	La docente ha escrito y editado libro (s) sobre educación inicial	✓		✓		✓		
24	La docente ha elaborado guías metodológicas de su especialidad	✓		✓		✓		

25	La docente ha elaborado material didáctico para su aula	✓		✓		✓			
26	La docente ha participado en algunas ponencias de su área	✓		✓		✓			
27	La docente ha elaborado y puesto en práctica algún Proyecto de Innovación (Biblioteca, huerto escolar, etc.)	✓		✓		✓			
28	La docente ha participado y representado a su I.E. en eventos pedagógicos.	✓		✓		✓			
29	La docente ha elaborado Trabajos de Investigación (Tesis, Proyectos de Investigación, etc.)	✓		✓		✓			
30	La docente ha obtenido premios por su labor pedagógica	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [✓]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Martha E. Martínez      DNI: 06654302

Especialidad del validador: Me. Pedagógica

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

C. de May del 2017

Martha E. Martínez

Firma del Experto Informante.





### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Javier Martínez Maguiña

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la UCV, en la Lima Norte, promoción II Lima 201502, aula 217-B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es:

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC**


y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
-----  
Torres Matos, Leonor  
D.N.I:09797105

## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES:

Estimada Profesora: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación:

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC

Al respecto se le solicita elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y le agradecemos su gentil colaboración.

Criterios a considerar para responder el cuestionario

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
<b>I. DIMENSIÓN: CREACIÓN</b>					
1. La creación del conocimiento estudia los procesos de adquisición del conocimiento externo					
2. Logrando otros conocimientos previos se logran otros conocimientos					
3. Hasta la actualidad se ha prestado poca atención a la creación del conocimiento desde la escuela					
4. El individuo crea el conocimiento y la organización lo consolida					
5. El conocimiento en la organización se traduce en reglas, procedimientos normas compartidas					
6. La I.E. almacena el conocimiento como una reserva para su uso posterior y oportuno					
7. La I.E. divulga el conocimiento entre las docentes para su aplicación en sus labores pedagógicas					
8. El conocimiento tácito de fórmulas, datos y códigos puede expresarse en un lenguaje forma					
9. El conocimiento tácito involucra las creaciones, el instinto y los valores personales del individuo					
10. La socialización del conocimiento se efectúa con el lenguaje oral, escrito y las creaciones concretas					
11. La docente exterioriza el conocimiento de conceptos en lenguaje comprensible y adecuado para sus alumnos					
12. Se combinan los conocimientos cuando se sintetiza y formaliza para su uso en la organización					
13. Se interioriza el conocimiento cuando se "aprende haciendo"					
<b>II. DIMENSIÓN: TRANSFERENCIA</b>					
14. La transferencia es el intercambio del conocimiento entre las docentes de una I.E.					
15. La transferencia se realiza a través de mecanismos formales e informales de comunicación					



16. En la I.E. los conocimientos se transfieren entre las docentes para mejorar la calidad de la educación					
17. El conocimiento transferido constituye la base para lograr otros que permitan cambios sustantivos en la I.E.					
18. La intención de transferir el conocimiento en la I.E. constituye la misión de la I.E.					
19. Toda docente tiene la capacidad para transferir o brindar el conocimiento a sus alumnos de manera efectiva y oportuna					
20. La docente tiene capacidad para elaborar conceptos y transferirlos de manera eficiente y adecuada					
21. La docente tiene la habilidad para transferir juicios y valores a sus alumnos					
22. La docente utiliza los recursos didácticos para transferir conocimientos a sus alumnos.					
23. La docente recurre a las TICs para transferir conocimientos de manera eficiente y moderna					
<b>III. DIMENSIÓN: APLICACIÓN</b>					
24. La docente sabe que el conocimiento es valioso si se le da utilidad práctica					
25. Las fases de esta procedimiento son el almacenamiento, aplicación, contribución y compartir el conocimiento					
26. La aplicación del conocimiento ayuda a mejorar la eficiencia pedagógica y a reducir los costos en la I.E.					
27. En la educación inicial la aplicación del conocimiento es lograr aprendizajes significativos en los alumnos					
28. Se logran aprendizajes significativos mediante la aplicación de estrategias didácticas eficientes					
29. Se logran aprendizajes significativos mediante la aplicación de recursos didácticos adecuados y concretos					
30. La aplicación del conocimiento transferido por la docente a sus alumnos se mide aplicando las técnicas e instrumentos de evaluación eficientes					
31. La docente emprendedora es capaz de aplicar sus conocimientos para crear nuevos enfoques de enseñanza y aprendizaje					
32. La docente capaz de aplicar sus conocimientos logra mejores niveles de calificación profesional y empleabilidad					
33. La docente competente es capaz de aplicar sus conocimientos para resolver problemas y conflictos al interior de su I.E.					

## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES:

Estimada Profesora: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación:

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC

Al respecto se le solicita elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y le agradecemos su gentil colaboración.

Criterios a considerar para responder el cuestionario

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>I. DIMENSIÓN: POLÍTICAS DE PERFECCIONAMIENTO</b>					
1. El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a la necesidad de autosuperación					
2. El desarrollo profesional de la docente de educación inicial es un elemento para mejorar la calidad educativa					
3. El perfeccionamiento de la docente mejora el trabajo técnico-pedagógico en el aula					
4. El docente asiste a cursos de perfeccionamiento para cualificarse en los enfoques y avances científicos y tecnológicos del área pedagógico					
5. La docente que se perfecciona desarrolla sus habilidades de liderazgo pedagógico					
6. La docente desarrolla y reafirma su autoestima e identidad profesional					
7. El perfeccionamiento profesional actualiza a la docente en el manejo del diseño curricular					
8. La asistencia a cursos de posgrado o especialización desarrolla capacidades de investigación e innovación					
9. La docente que se cualifica permanentemente mejora su habilidad de comunicación					
10. Los ciclos de perfeccionamiento incrementan la cultura pedagógica de la docente de educación inicial					
<b>II. DIMENSIÓN: PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS CONCRETAS</b>					
11. El proceso E-A desarrolla conocimientos, habilidades y hábitos en el alumno					
12. La docente estimula, dirige y controla el aprendizaje de los alumnos					
13. El alumno es participante activo y consciente de sus aprendizajes					
14. El aprendizaje cognitivo se realiza mediante la atención, la memoria y el pensamiento					

15.El aprendizaje procedimental capacita al alumno en el manejo de habilidades y destrezas					
16.El aprender a hacer es vital para el actual mundo globalizado					
17. Se debe desarrollar en el alumno a trabajar en equipo					
18. El aprendizaje actitudinal es formar juicios, valores y responsabilidades en el alumno					
19. La docente debe estar actualizada en los conocimientos conceptuales de todas las áreas					
20. La docente debe manejar con eficiencia y eficacia las nuevas metodologías de enseñanza					
21 La docente debe utilizar las técnicas e instrumentos de evaluación más objetivas					
<b>III. DIMENSIÓN: PRODUCCIÓN ACADÉMICA</b>					
22. La docente ha escrito y publicado artículos pedagógicos propios de su especialidad					
23. La docente ha escrito y editado libro (s) sobre educación inicial					
24. La docente ha elaborado guías metodológicas de su especialidad					
25. La docente ha elaborado material didáctico para su aula					
26. La docente ha participado en algunas ponencias de su área					
27. La docente ha elaborado y puesto en práctica algún Proyecto de Innovación (Biblioteca, huerto escolar, etc.)					
28. La docente ha participado y representado a su I.E. en eventos pedagógicos.					
29. La docente ha elaborado Trabajos de Investigación (Tesis, Proyectos de Investigación, etc.)					
30. La docente ha obtenidos premios por su labor pedagógica					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. DIMENSIÓN: CREACIÓN								
1	La creación del conocimiento estudia los procesos de adquisición del conocimiento externo	✓			✓			
2	Logrando otros conocimientos previos se logran otros conocimientos	✓			✓			
3	Hasta la actualidad se ha prestado poca atención a la creación del conocimiento desde la escuela	✓			✓			
4	El individuo crea el conocimiento y la organización lo consolida	✓			✓			
5	El conocimiento en la organización se traduce en reglas, procedimientos normas compartidas	✓			✓			
6	La I.E. almacena el conocimiento como una reserva para su uso posterior y oportuno	✓			✓			
7	La I.E. divulga el conocimiento entre las docentes para su aplicación en sus labores pedagógicas	✓			✓			
8	El conocimiento tácito de fórmulas, datos y códigos puede expresarse en un lenguaje forma	✓			✓			
9	El conocimiento tácito involucra las creaciones, el instinto y los valores personales del individuo	✓			✓			
10	La socialización del conocimiento se efectúa con el lenguaje oral, escrito y las creaciones concretas	✓			✓			
11	La docente exterioriza el conocimiento de conceptos en lenguaje comprensible y adecuado para sus alumnos	✓			✓			
12	Se combinan los conocimientos cuando se sintetiza y formaliza para su uso en la organización	✓			✓			
13	Se interioriza el conocimiento cuando se "aprende haciendo"	✓			✓			
II. DIMENSIÓN: TRANSFERENCIA								
14	La transferencia es el intercambio del conocimiento entre las docentes de una I.E.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La transferencia se realiza a través de mecanismos formales e informales de comunicación	✓			✓			
16	En la I.E. los conocimientos se transfieren entre las docentes para mejorar la calidad de la educación	✓			✓			
17	El conocimiento transferido constituye la base para lograr otros que permitan cambios sustantivos en la I.E.	✓			✓			





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. DIMENSIÓN: POLÍTICAS DE PERFECCIONAMIENTO								
1	El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a la necesidad de autosuperación	✓		✓		✓		
2	El desarrollo profesional de la docente de educación inicial es un elemento para mejorar la calidad educativa	✓		✓		✓		
3	El perfeccionamiento de la docente mejora el trabajo técnico-pedagógico en el aula	✓		✓		✓		
4	El docente asiste a cursos de perfeccionamiento para cualificarse en los enfoques y avances científicos y tecnológicos del área pedagógico	✓		✓		✓		
5	La docente que se perfecciona desarrolla sus habilidades de liderazgo pedagógico	✓		✓		✓		
6	La docente desarrolla y reafirma su autoestima e identidad profesional	✓		✓		✓		
7	El perfeccionamiento profesional actualiza a la docente en el manejo del diseño curricular	✓		✓		✓		
8	La asistencia a cursos de posgrado o especialización desarrolla capacidades de investigación e innovación	✓		✓		✓		
9	La docente que se cualifica permanentemente mejora su habilidad de comunicación	✓		✓		✓		
10	Los ciclos de perfeccionamiento incrementan la cultura pedagógica de la docente de educación inicial	✓		✓		✓		
II. DIMENSIÓN: PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS CONCRETAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El proceso E-A desarrolla conocimientos, habilidades y hábitos en el alumno	✓		✓		✓		
12	La docente estimula, dirige y controla el aprendizaje de los alumnos	✓		✓		✓		
13	El alumno es participante activo y consciente de sus aprendizajes	✓		✓		✓		
14	El aprendizaje cognitivo se realiza mediante la atención, la memoria y el pensamiento	✓		✓		✓		
15	El aprendizaje procedimental capacita al alumno en el manejo de habilidades y destrezas	✓		✓		✓		
16	El aprender a hacer es vital para el actual mundo globalizado	✓		✓		✓		
17	Se debe desarrollar en el alumno a trabajar en equipo	✓		✓		✓		
18	El aprendizaje actitudinal es formar juicios, valores y responsabilidades en el alumno	✓		✓		✓		
19	La docente debe estar actualizada en los conocimientos conceptuales de todas las áreas	✓		✓		✓		
20	La docente debe manejar con eficiencia y eficacia las nuevas metodologías de enseñanza	✓		✓		✓		
21	La docente debe utilizar las técnicas e instrumentos de evaluación más objetivas	✓		✓		✓		
III. DIMENSIÓN: PRODUCCIÓN ACADÉMICA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
22	La docente ha escrito y publicado artículos pedagógicos propios de su especialidad	✓		✓		✓		
23	La docente ha escrito y editado libro (s) sobre educación inicial	✓		✓		✓		
24	La docente ha elaborado guías metodológicas de su especialidad	✓		✓		✓		

25	La docente ha elaborado material didáctico para su aula	✓		✓		✓	
26	La docente ha participado en algunas ponencias de su área	✓		✓		✓	
27	La docente ha elaborado y puesto en práctica algún Proyecto de Innovación (Biblioteca, huerto escolar, etc.)	✓		✓		✓	
28	La docente ha participado y representado a su I.E. en eventos pedagógicos.	✓		✓		✓	
29	La docente ha elaborado Trabajos de Investigación (Tesis, Proyectos de Investigación, etc.)	✓		✓		✓	
30	La docente ha obtenido premios por su labor pedagógica	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ☒ ]      No aplicable [ ☐ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. MARTINEZ MAGUINA JAVIER      DNI: 06016632

Especialidad del validador: DOCTOR EN V. RICARDO PALAO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de 04 del 2017

DR. JAVIER MARTINEZ MAGUINA  
PROF. CAP. - APEX INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Firma del Experto Informante.



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mag. Rosa Grados Muñoz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la UCV, en la Lima Norte, promoción II Lima 201502, aula 217-B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es:

#### **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC**

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Torres Matos, Leonor

D.N.I:09797105



## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES:

Estimada Profesora: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación:

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC

Al respecto se le solicita elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y le agradecemos su gentil colaboración.

Criterios a considerar para responder el cuestionario

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
<b>I. DIMENSIÓN: CREACIÓN</b>					
1. La creación del conocimiento estudia los procesos de adquisición del conocimiento externo					
2. Logrando otros conocimientos previos se logran otros conocimientos					
3. Hasta la actualidad se ha prestado poca atención a la creación del conocimiento desde la escuela					
4. El individuo crea el conocimiento y la organización lo consolida					
5. El conocimiento en la organización se traduce en reglas, procedimientos normas compartidas					
6. La I.E. almacena el conocimiento como una reserva para su uso posterior y oportuno					
7. La I.E. divulga el conocimiento entre las docentes para su aplicación en sus labores pedagógicas					
8. El conocimiento tácito de fórmulas, datos y códigos puede expresarse en un lenguaje forma					
9. El conocimiento tácito involucra las creaciones, el instinto y los valores personales del individuo					
10. La socialización del conocimiento se efectúa con el lenguaje oral, escrito y las creaciones concretas					
11. La docente exterioriza el conocimiento de conceptos en lenguaje comprensible y adecuado para sus alumnos					
12. Se combinan los conocimientos cuando se sintetiza y formaliza para su uso en la organización					
13. Se interioriza el conocimiento cuando se "aprende haciendo"					
<b>II. DIMENSIÓN: TRANSFERENCIA</b>					
14. La transferencia es el intercambio del conocimiento entre las docentes de una I.E.					
15. La transferencia se realiza a través de mecanismos formales e informales de comunicación					

16. En la I.E. los conocimientos se transfieren entre las docentes para mejorar la calidad de la educación					
17. El conocimiento transferido constituye la base para lograr otros que permitan cambios sustantivos en la I.E.					
18. La intención de transferir el conocimiento en la I.E. constituye la misión de la I.E.					
19. Toda docente tiene la capacidad para transferir o brindar el conocimiento a sus alumnos de manera efectiva y oportuna					
20. La docente tiene capacidad para elaborar conceptos y transferirlos de manera eficiente y adecuada					
21. La docente tiene la habilidad para transferir juicios y valores a sus alumnos					
22. La docente utiliza los recursos didácticos para transferir conocimientos a sus alumnos.					
23. La docente recurre a las TICs para transferir conocimientos de manera eficiente y moderna					
<b>III. DIMENSIÓN: APLICACIÓN</b>					
24. La docente sabe que el conocimiento es valioso si se le da utilidad práctica					
25. Las fases de este procedimiento son el almacenamiento, aplicación, contribución y compartir el conocimiento					
26. La aplicación del conocimiento ayuda a mejorar la eficiencia pedagógica y a reducir los costos en la I.E.					
27. En la educación inicial la aplicación del conocimiento es lograr aprendizajes significativos en los alumnos					
28. Se logran aprendizajes significativos mediante la aplicación de estrategias didácticas eficientes					
29. Se logran aprendizajes significativos mediante la aplicación de recursos didácticos adecuados y concretos					
30. La aplicación del conocimiento transferido por la docente a sus alumnos se mide aplicando las técnicas e instrumentos de evaluación eficientes					
31. La docente emprendedora es capaz de aplicar sus conocimientos para crear nuevos enfoques de enseñanza y aprendizaje					
32. La docente capaz de aplicar sus conocimientos logra mejores niveles de calificación profesional y empleabilidad					
33. La docente competente es capaz de aplicar sus conocimientos para resolver problemas y conflictos al interior de su I.E.					

## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES:

Estimada Profesora: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación:

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, RÍMAC

Al respecto se le solicita elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y le agradecemos su gentil colaboración.

Criterios a considerar para responder el cuestionario

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
<b>I. DIMENSIÓN: POLÍTICAS DE PERFECCIONAMIENTO</b>					
1. El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a la necesidad de autosuperación					
2. El desarrollo profesional de la docente de educación inicial es un elemento para mejorar la calidad educativa					
3. El perfeccionamiento de la docente mejora el trabajo técnico-pedagógico en el aula					
4. El docente asiste a cursos de perfeccionamiento para cualificarse en los enfoques y avances científicos y tecnológicos del área pedagógico					
5. La docente que se perfecciona desarrolla sus habilidades de liderazgo pedagógico					
6. La docente desarrolla y reafirma su autoestima e identidad profesional					
7. El perfeccionamiento profesional actualiza a la docente en el manejo del diseño curricular					
8. La asistencia a cursos de posgrado o especialización desarrolla capacidades de investigación e innovación					
9. La docente que se cualifica permanentemente mejora su habilidad de comunicación					
10. Los ciclos de perfeccionamiento incrementan la cultura pedagógica de la docente de educación inicial					
<b>II. DIMENSIÓN: PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS CONCRETAS</b>					
11. El proceso E-A desarrolla conocimientos, habilidades y hábitos en el alumno					
12. La docente estimula, dirige y controla el aprendizaje de los alumnos					
13. El alumno es participante activo y consciente de sus aprendizajes					
14. El aprendizaje cognitivo se realiza mediante la atención, la memoria y el pensamiento					

15.El aprendizaje procedimental capacita al alumno en el manejo de habilidades y destrezas					
16.El aprender a hacer es vital para el actual mundo globalizado					
17. Se debe desarrollar en el alumno a trabajar en equipo					
18. El aprendizaje actitudinal es formar juicios, valores y responsabilidades en el alumno					
19. La docente debe estar actualizada en los conocimientos conceptuales de todas las áreas					
20. La docente debe manejar con eficiencia y eficacia las nuevas metodologías de enseñanza					
21 La docente debe utilizar las técnicas e instrumentos de evaluación más objetivas					
<b>III. DIMENSIÓN: PRODUCCIÓN ACADÉMICA</b>					
22. La docente ha escrito y publicado artículos pedagógicos propios de su especialidad					
23. La docente ha escrito y editado libro (s) sobre educación inicial					
24. La docente ha elaborado guías metodológicas de su especialidad					
25. La docente ha elaborado material didáctico para su aula					
26. La docente ha participado en algunas ponencias de su área					
27. La docente ha elaborado y puesto en práctica algún Proyecto de Innovación (Biblioteca, huerto escolar, etc.)					
28. La docente ha participado y representado a su I.E. en eventos pedagógicos.					
29. La docente ha elaborado Trabajos de Investigación (Tesis, Proyectos de Investigación, etc.)					
30. La docente ha obtenidos premios por su labor pedagógica					

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. DIMENSIÓN: CREACIÓN							
1	La creación del conocimiento estudia los procesos de adquisición del conocimiento externo	✓		✓		✓		
2	Logrando otros conocimientos previos se logran otros conocimientos	✓		✓		✓		
3	Hasta la actualidad se ha prestado poca atención a la creación del conocimiento desde la escuela	✓		✓		✓		
4	El individuo crea el conocimiento y la organización lo consolida	✓		✓		✓		
5	El conocimiento en la organización se traduce en reglas, procedimientos normas compartidas	✓		✓		✓		
6	La I.E. almacena el conocimiento como una reserva para su uso posterior y oportuno	✓		✓		✓		
7	La I.E. divulga el conocimiento entre las docentes para su aplicación en sus labores pedagógicas	✓		✓		✓		
8	El conocimiento tácito de fórmulas, datos y códigos puede expresarse en un lenguaje forma	✓		✓		✓		
9	El conocimiento tácito involucra las creaciones, el instinto y los valores personales del individuo	✓		✓		✓		
10	La socialización del conocimiento se efectúa con el lenguaje oral, escrito y las creaciones concretas	✓		✓		✓		
11	La docente exterioriza el conocimiento de conceptos en lenguaje comprensible y adecuado para sus alumnos	✓		✓		✓		
12	Se combinan los conocimientos cuando se sintetiza y formaliza para su uso en la organización	✓		✓		✓		
13	Se interioriza el conocimiento cuando se "aprende haciendo"	✓		✓		✓		
	II. DIMENSIÓN: TRANSFERENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La transferencia es el intercambio del conocimiento entre las docentes de una I.E.	✓		✓		✓		
15	La transferencia se realiza a través de mecanismos formales e informales de comunicación	✓		✓		✓		
16	En la I.E. los conocimientos se transfieren entre las docentes para mejorar la calidad de la educación	✓		✓		✓		
17	El conocimiento transferido constituye la base para lograr otros que permitan cambios sustantivos en la I.E.	✓		✓		✓		

18	La intención de transferir el conocimiento en la I.E. constituye la misión de la I.E.	✓		✓		✓		✓		
19	Toda docente tiene la capacidad para transferir o brindar el conocimiento a sus alumnos de manera efectiva y oportuna	✓		✓		✓		✓		
20	La docente tiene capacidad para elaborar conceptos y transferirlos de manera eficiente y adecuada	✓		✓		✓		✓		
21	La docente tiene la habilidad para transferir juicios y valores a sus alumnos	✓		✓		✓		✓		
22	La docente utiliza los recursos didácticos para transferir conocimientos a sus alumnos.	✓		✓		✓		✓		
23	La docente recurre a las TICs para transferir conocimientos de manera eficiente y moderna	✓		✓		✓		✓		
<b>III. DIMENSIÓN: APLICACIÓN</b>										
24	La docente sabe que el conocimiento es valioso si se le da utilidad práctica	✓		✓		✓		✓		
25	Las fases de este procedimiento son el almacenamiento, aplicación, contribución y compartir el conocimiento	✓		✓		✓		✓		
26	La aplicación del conocimiento ayuda a mejorar la eficiencia pedagógica y a reducir los costos en la I.E.	✓		✓		✓		✓		
27	En la educación inicial la aplicación del conocimiento es lograr aprendizajes significativos en los alumnos	✓		✓		✓		✓		
28	Se logran aprendizajes significativos mediante la aplicación de estrategias didácticas eficientes	✓		✓		✓		✓		
29	Se logran aprendizajes significativos mediante la aplicación de recursos didácticos adecuados y concretos	✓		✓		✓		✓		
30	La aplicación del conocimiento transferido por la docente a sus alumnos se mide aplicando las técnicas e instrumentos de evaluación eficientes	✓		✓		✓		✓		
31	La docente emprendedora es capaz de aplicar sus conocimientos para crear nuevos enfoques de enseñanza y aprendizaje	✓		✓		✓		✓		
32	La docente capaz de aplicar sus conocimientos logra mejores niveles de calificación profesional y empleabilidad	✓		✓		✓		✓		
33	La docente competente es capaz de aplicar sus conocimientos para resolver problemas y conflictos al interior de su I.E.	✓		✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. DIMENSIÓN: POLÍTICAS DE PERFECCIONAMIENTO								
1	El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a la necesidad de autosuperación	✓		✓		✓		
2	El desarrollo profesional de la docente de educación inicial es un elemento para mejorar la calidad educativa	✓		✓		✓		
3	El perfeccionamiento de la docente mejora el trabajo técnico-pedagógico en el aula	✓		✓		✓		
4	El docente asiste a cursos de perfeccionamiento para cualificarse en los enfoques y avances científicos y tecnológicos del área pedagógico	✓		✓		✓		
5	La docente que se perfecciona desarrolla sus habilidades de liderazgo pedagógico	✓		✓		✓		
6	La docente desarrolla y reafirma su autoestima e identidad profesional	✓		✓		✓		
7	El perfeccionamiento profesional actualiza a la docente en el manejo del diseño curricular	✓		✓		✓		
8	La asistencia a cursos de posgrado o especialización desarrolla capacidades de investigación e innovación	✓		✓		✓		
9	La docente que se cualifica permanentemente mejora su habilidad de comunicación	✓		✓		✓		
10	Los ciclos de perfeccionamiento incrementan la cultura pedagógica de la docente de educación inicial	✓		✓		✓		
II. DIMENSIÓN: PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS CONCRETAS								
11	El proceso E-A desarrolla conocimientos, habilidades y hábitos en el alumno	✓		✓		✓		
12	La docente estimula, dirige y controla el aprendizaje de los alumnos	✓		✓		✓		
13	El alumno es participante activo y consciente de sus aprendizajes	✓		✓		✓		
14	El aprendizaje cognitivo se realiza mediante la atención, la memoria y el pensamiento	✓		✓		✓		
15	El aprendizaje procedimental capacita al alumno en el manejo de habilidades y destrezas	✓		✓		✓		
16	El aprender a hacer es vital para el actual mundo globalizado	✓		✓		✓		
17	Se debe desarrollar en el alumno a trabajar en equipo	✓		✓		✓		
18	El aprendizaje actitudinal es formar juicios, valores y responsabilidades en el alumno	✓		✓		✓		
19	La docente debe estar actualizada en los conocimientos conceptuales de todas las áreas	✓		✓		✓		
20	La docente debe manejar con eficiencia y eficacia las nuevas metodologías de enseñanza	✓		✓		✓		
21	La docente debe utilizar las técnicas e instrumentos de evaluación más objetivas							
III. DIMENSIÓN: PRODUCCIÓN ACADÉMICA								
22	La docente ha escrito y publicado artículos pedagógicos propios de su especialidad	✓		✓		✓		
23	La docente ha escrito y editado libro (s) sobre educación inicial	✓		✓		✓		
24	La docente ha elaborado guías metodológicas de su especialidad	✓		✓		✓		✓

25	La docente ha elaborado material didáctico para su aula	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	La docente ha participado en algunas ponencias de su área	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	La docente ha elaborado y puesto en práctica algún Proyecto de Innovación (Biblioteca, huerto escolar, etc.)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	La docente ha participado y representado a su I.E. en eventos pedagógicos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	La docente ha elaborado Trabajos de Investigación (Tesis, Proyectos de Investigación, etc.)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	La docente ha obtenidos premios por su labor pedagógica	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ✓ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Graciela Huirig Rasa      DNI: 08474786

Especialidad del validador: Docente de Investigación Científica de San Martín de Porres (Postgrado)

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 04 del 2017

Rosa Graciela Huirig Rasa

Mag. Rosa Graciela Huirig Rasa  
Doc. de Investigación Científica

Firma del Experto Informante.



## Anexo N° 7

## TABLA DE DATOS

N°	Gestión del conocimiento																																						ST1	V1	
	Creación															Transferencia												Aplicación													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	S1	D1	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	S2	D2	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	S3	D3		
1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	33	Medio	2	2	5	1	1	1	3	1	3	3	22	Bajo	2	2	5	1	1	1	3	1	3	3	22	Bajo	77	Medio
2	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
3	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
4	2	5	1	4	5	1	1	4	5	1	1	4	5	39	Medio	3	4	2	3	3	2	5	2	5	2	31	Medio	3	4	2	3	3	2	5	2	5	2	31	Medio	101	Medio
5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
6	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	57	Alto	5	3	2	3	3	2	2	2	2	5	29	Medio	5	3	2	3	3	2	2	2	2	5	29	Medio	115	Medio
7	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	33	Medio	2	2	5	1	1	1	3	1	3	3	22	Bajo	2	2	5	1	1	1	3	1	3	3	22	Bajo	77	Medio
8	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
9	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto
10	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	Alto	4	3	3	3	1	2	2	2	2	5	27	Medio	4	3	3	3	1	2	2	2	2	5	27	Medio	116	Medio
11	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	57	Alto	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	36	Alto	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	36	Alto	129	Alto
12	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
13	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	33	Medio	2	2	5	1	1	1	3	1	3	3	22	Bajo	2	2	5	1	1	1	3	1	3	3	22	Bajo	77	Medio
14	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto
15	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	5	5	3	5	3	5	3	39	Alto	4	3	3	5	5	3	5	3	5	3	39	Alto	134	Alto
16	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	59	Alto	4	3	3	4	5	2	3	2	3	3	32	Medio	4	3	3	4	5	2	3	2	3	3	32	Medio	123	Alto
17	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
18	3	1	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	33	Medio	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	43	Alto	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	43	Alto	119	Medio
19	5	5	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	50	Alto	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	38	Alto	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	38	Alto	126	Alto
20	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
21	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
22	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
23	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	38	Medio	4	4	3	5	5	5	4	5	4	1	40	Alto	4	4	3	5	5	5	4	5	4	1	40	Alto	118	Medio
24	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
25	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	59	Alto	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2	38	Alto	4	4	4	5	5	4	3	4	3	2	38	Alto	135	Alto

26	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	43	Alto	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	43	Alto	112	Medio
27	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	49	Alto	2	4	3	5	5	4	3	4	3	2	35	Medio	2	4	3	5	5	4	3	4	3	2	35	Medio	119	Medio
28	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	36	Alto	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	36	Alto	98	Medio
29	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
30	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
31	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
32	3	2	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	41	Medio	2	4	3	5	3	4	1	4	1	2	29	Medio	2	4	3	5	3	4	1	4	1	2	29	Medio	99	Medio
33	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto
34	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
35	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	107	Medio
36	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	109	Medio
37	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio
38	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	97	Medio
39	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
40	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	51	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	139	Alto
41	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	47	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	131	Alto
42	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
43	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio
44	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	107	Medio
45	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
46	1	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	45	Medio	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	39	Alto	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	39	Alto	123	Alto
47	5	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	33	Medio	5	4	4	5	3	2	4	2	4	2	35	Medio	5	4	4	5	3	2	4	2	4	2	35	Medio	103	Medio
48	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
49	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto
50	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
51	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
52	2	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	49	Alto	2	3	4	5	3	4	4	4	4	2	35	Medio	2	3	4	5	3	4	4	4	4	2	35	Medio	119	Medio
53	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	39	Medio	5	2	3	2	5	2	5	2	5	2	33	Medio	5	2	3	2	5	2	5	2	5	2	33	Medio	105	Medio
54	4	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	30	Medio	2	5	4	5	5	3	5	3	5	2	39	Alto	2	5	4	5	5	3	5	3	5	2	39	Alto	108	Medio
55	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	42	Medio	5	1	2	1	5	4	3	4	3	3	31	Medio	5	1	2	1	5	4	3	4	3	3	31	Medio	104	Medio
56	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	46	Medio	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	43	Alto	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	43	Alto	132	Alto
57	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	40	Medio	5	5	4	3	3	5	3	5	3	3	39	Alto	5	5	4	3	3	5	3	5	3	3	39	Alto	118	Medio
58	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio

59	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	42	Medio	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27	Medio	5	5	2	2	2	2	2	2	2	3	27	Medio	96	Medio
60	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio			
61	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio			
62	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio			
63	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo			
64	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	109	Medio			
65	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio			
66	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	97	Medio			
67	3	1	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1	29	Bajo	2	2	5	2	3	5	4	5	4	3	35	Medio	2	2	5	2	3	5	4	5	4	3	35	Medio	99	Medio			
68	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	51	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	139	Alto			
69	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	47	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	131	Alto			
70	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	38	Medio	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	116	Medio			
71	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio			
72	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio			
73	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio			
74	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto			
75	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio			
76	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	107	Medio			
77	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	109	Medio			
78	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio			
79	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	97	Medio			
80	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo			
81	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	51	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	139	Alto			
82	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	47	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	131	Alto			
83	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	38	Medio	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	116	Medio			
84	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio			
85	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	107	Medio			
86	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio			
87	1	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	45	Medio	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	39	Alto	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	39	Alto	123	Alto			
88	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio			
89	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio			
90	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	107	Medio			
91	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	109	Medio			

92	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio
93	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto
94	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
95	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	51	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	139	Alto
96	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	47	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	131	Alto
97	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	38	Medio	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	116	Medio
98	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio
99	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	107	Medio
100	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
101	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
102	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	107	Medio
103	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	109	Medio
104	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio
105	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	97	Medio
106	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
107	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	51	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	139	Alto
108	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	47	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	131	Alto
109	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	38	Medio	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	116	Medio
110	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio
111	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	107	Medio
112	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
113	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
114	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	107	Medio
115	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	109	Medio
116	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio
117	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto
118	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
119	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	51	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	139	Alto
120	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	47	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	131	Alto
121	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	38	Medio	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	116	Medio
122	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio
123	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	107	Medio
124	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio

125	1	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	45	Medio	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	39	Alto	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	39	Alto	123	Alto
126	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	41	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	30	Medio	101	Medio
127	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
128	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	107	Medio
129	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
130	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio
131	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	97	Medio
132	3	1	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1	29	Bajo	2	2	5	2	3	5	4	5	4	3	35	Medio	2	2	5	2	3	5	4	5	4	3	35	Medio	99	Medio
133	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	51	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	139	Alto
134	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	47	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	131	Alto
135	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	38	Medio	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	5	4	4	5	4	5	2	5	2	3	39	Alto	116	Medio
136	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio
137	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
138	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
139	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
140	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	107	Medio
141	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	109	Medio
142	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio
143	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	97	Medio
144	3	1	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1	29	Bajo	2	2	5	2	3	5	4	5	4	3	35	Medio	2	2	5	2	3	5	4	5	4	3	35	Medio	99	Medio
145	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto
146	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	47	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	Alto	131	Alto
147	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
148	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio
149	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	5	5	4	3	2	4	3	4	3	3	36	Alto	107	Medio
150	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo
151	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
152	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	32	Medio	107	Medio
153	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	33	Medio	109	Medio
154	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	Medio	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	39	Alto	112	Medio
155	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31	Medio	97	Medio
156	3	1	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1	29	Bajo	2	2	5	2	3	5	4	5	4	3	35	Medio	2	2	5	2	3	5	4	5	4	3	35	Medio	99	Medio
157	1	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	51	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	44	Alto	139	Alto

158	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	56	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39	Alto	134	Alto
159	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	3	1	1	5	5	4	3	4	3	3	32	Medio	96	Medio
160	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	35	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	33	Medio	101	Medio
161	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	26	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	18	Bajo	62	Bajo

N°	Desarrollo profesional docente																																	ST2	V2			
	Políticas de perfeccionamiento												Prácticas y experiencias concretas												Producción académica													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	S3	D3	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	S4	D4	22	23	24	25	26	27	28	29			30	S5	D5
1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	Deficiente	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	19	Deficiente	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	Deficiente	49	Deficiente
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	39	Eficiente	4	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	37	Aceptable	2	3	2	5	2	5	3	2	3	27	Aceptable	103	Aceptable
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
6	4	5	2	5	2	5	2	5	2	3	35	Aceptable	4	3	2	5	3	2	5	3	2	5	4	38	Aceptable	2	3	2	5	2	5	3	2	4	28	Aceptable	101	Aceptable
7	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	Deficiente	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	19	Deficiente	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	Deficiente	49	Deficiente
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
10	5	1	2	1	2	1	2	1	2	3	20	Deficiente	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	2	43	Eficiente	2	5	3	4	3	4	5	3	5	34	Eficiente	97	Aceptable
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Eficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	Aceptable	5	3	3	4	3	4	3	3	5	33	Eficiente	121	Eficiente
12	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
13	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	Deficiente	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	19	Deficiente	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	Deficiente	49	Deficiente
14	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
15	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	42	Eficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	39	Aceptable	4	3	3	4	3	4	3	3	5	32	Aceptable	113	Eficiente
16	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23	Aceptable	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	36	Aceptable	4	3	3	3	3	3	3	5	4	31	Aceptable	90	Aceptable
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
18	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	Aceptable	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	36	Aceptable	3	3	3	4	3	4	3	5	4	32	Aceptable	91	Aceptable
19	3	2	5	2	5	2	5	2	5	3	34	Aceptable	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	48	Eficiente	4	5	4	4	4	4	5	3	5	38	Eficiente	120	Eficiente
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
23	4	4	1	4	1	4	1	4	1	5	29	Aceptable	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3	3	36	Aceptable	2	5	2	3	2	3	5	5	3	30	Aceptable	95	Aceptable
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
25	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	41	Eficiente	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	52	Eficiente	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	Eficiente	137	Eficiente
26	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	43	Eficiente	4	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	37	Aceptable	2	3	2	5	2	5	3	2	5	29	Aceptable	109	Aceptable
27	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43	Eficiente	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	38	Aceptable	4	3	4	3	4	3	3	2	5	31	Aceptable	112	Eficiente
28	3	5	2	5	2	5	2	5	2	3	34	Aceptable	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	38	Aceptable	5	3	4	3	4	3	3	4	5	34	Eficiente	106	Aceptable
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable

30	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
32	1	5	2	5	2	5	2	5	2	3	32	Aceptable	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	41	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	105	Aceptable
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
34	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
35	1	2	5	2	5	2	5	2	5	3	32	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	5	3	5	3	5	3	3	3	5	35	Eficiente	109	Aceptable
36	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	99	Aceptable
37	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
38	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	Deficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	Aceptable	4	3	3	4	3	4	3	3	5	32	Aceptable	92	Aceptable
39	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
40	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	40	Aceptable	5	3	3	5	3	5	3	3	5	35	Eficiente	99	Aceptable
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Eficiente	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45	Eficiente	5	5	3	4	3	4	5	3	3	35	Eficiente	129	Eficiente
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
43	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
44	5	2	3	2	3	2	3	2	3	4	29	Aceptable	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	42	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	103	Aceptable
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
46	5	5	1	5	1	5	1	5	1	2	31	Aceptable	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	27	Aceptable	2	2	2	3	2	3	2	5	5	26	Aceptable	84	Aceptable
47	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	30	Aceptable	5	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	32	Aceptable	2	2	2	4	2	4	2	1	3	22	Aceptable	84	Aceptable
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
49	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
50	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
52	5	1	2	1	2	1	2	1	2	3	20	Deficiente	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	40	Aceptable	2	5	3	3	3	3	5	2	2	28	Aceptable	88	Aceptable
53	1	1	4	1	4	1	4	1	4	3	24	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	41	Eficiente	2	3	5	3	5	3	3	3	5	32	Aceptable	97	Aceptable
54	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	30	Aceptable	4	5	3	1	5	3	1	5	3	1	2	33	Aceptable	2	5	3	1	3	1	5	3	5	28	Aceptable	91	Aceptable
55	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20	Deficiente	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	39	Aceptable	2	3	3	4	3	4	3	3	5	30	Aceptable	89	Aceptable
56	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	22	Deficiente	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	46	Eficiente	2	4	5	4	5	4	4	3	5	36	Eficiente	104	Aceptable
57	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	36	Eficiente	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	2	3	5	3	5	3	3	3	5	32	Aceptable	110	Eficiente
58	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
59	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20	Deficiente	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	42	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	5	34	Eficiente	96	Aceptable
60	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
61	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
62	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable



63	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
64	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	99	Aceptable
65	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
66	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	Deficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	Aceptable	4	3	3	4	3	4	3	3	5	32	Aceptable	92	Aceptable
67	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	36	Eficiente	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	3	41	Eficiente	4	5	2	4	2	4	5	3	5	34	Eficiente	111	Eficiente
68	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	40	Aceptable	5	3	3	5	3	5	3	3	5	35	Eficiente	99	Aceptable
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Eficiente	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45	Eficiente	5	5	3	4	3	4	5	3	3	35	Eficiente	129	Eficiente
70	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Aceptable	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	45	Eficiente	4	3	4	5	4	5	3	3	2	33	Eficiente	102	Aceptable
71	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
72	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
73	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
74	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
75	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
76	1	2	5	2	5	2	5	2	5	3	32	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	5	3	5	3	5	3	3	3	5	35	Eficiente	109	Aceptable
77	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	99	Aceptable
78	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
79	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	Deficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	Aceptable	4	3	3	4	3	4	3	3	5	32	Aceptable	92	Aceptable
80	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
81	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	40	Aceptable	5	3	3	5	3	5	3	3	5	35	Eficiente	99	Aceptable
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Eficiente	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45	Eficiente	5	5	3	4	3	4	5	3	3	35	Eficiente	129	Eficiente
83	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Aceptable	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	45	Eficiente	4	3	4	5	4	5	3	3	2	33	Eficiente	102	Aceptable
84	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
85	5	2	3	2	3	2	3	2	3	4	29	Aceptable	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	42	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	103	Aceptable
86	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
87	5	5	1	5	1	5	1	5	1	2	31	Aceptable	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	27	Aceptable	2	2	2	3	2	3	2	5	5	26	Aceptable	84	Aceptable
88	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
89	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
90	1	2	5	2	5	2	5	2	5	3	32	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	5	3	5	3	5	3	3	3	5	35	Eficiente	109	Aceptable
91	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	99	Aceptable
92	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
93	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
94	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
95	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	40	Aceptable	5	3	3	5	3	5	3	3	5	35	Eficiente	99	Aceptable

96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Eficiente	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45	Eficiente	5	5	3	4	3	4	5	3	3	35	Eficiente	129	Eficiente
97	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Aceptable	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	45	Eficiente	4	3	4	5	4	5	3	3	2	33	Eficiente	102	Aceptable
98	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
99	5	2	3	2	3	2	3	2	3	4	29	Aceptable	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	42	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	103	Aceptable
100	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
101	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
102	1	2	5	2	5	2	5	2	5	3	32	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	5	3	5	3	5	3	3	3	5	35	Eficiente	109	Aceptable
103	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	99	Aceptable
104	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
105	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	Deficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	Aceptable	4	3	3	4	3	4	3	3	5	32	Aceptable	92	Aceptable
106	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
107	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	40	Aceptable	5	3	3	5	3	5	3	3	5	35	Eficiente	99	Aceptable
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Eficiente	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45	Eficiente	5	5	3	4	3	4	5	3	3	35	Eficiente	129	Eficiente
109	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Aceptable	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	45	Eficiente	4	3	4	5	4	5	3	3	2	33	Eficiente	102	Aceptable
110	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
111	5	2	3	2	3	2	3	2	3	4	29	Aceptable	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	42	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	103	Aceptable
112	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
113	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
114	1	2	5	2	5	2	5	2	5	3	32	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	5	3	5	3	5	3	3	3	5	35	Eficiente	109	Aceptable
115	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	99	Aceptable
116	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
117	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
118	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
119	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	40	Aceptable	5	3	3	5	3	5	3	3	5	35	Eficiente	99	Aceptable
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Eficiente	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45	Eficiente	5	5	3	4	3	4	5	3	3	35	Eficiente	129	Eficiente
121	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Aceptable	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	45	Eficiente	4	3	4	5	4	5	3	3	2	33	Eficiente	102	Aceptable
122	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
123	5	2	3	2	3	2	3	2	3	4	29	Aceptable	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	42	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	103	Aceptable
124	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
125	5	5	1	5	1	5	1	5	1	2	31	Aceptable	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	27	Aceptable	2	2	2	3	2	3	2	5	5	26	Aceptable	84	Aceptable
126	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Aceptable	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	33	Aceptable	2	2	4	3	4	3	2	5	3	28	Aceptable	90	Aceptable
127	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
128	1	2	5	2	5	2	5	2	5	3	32	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	5	3	5	3	5	3	3	3	5	35	Eficiente	109	Aceptable

129	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
130	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
131	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	Deficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	Aceptable	4	3	3	4	3	4	3	3	5	32	Aceptable	92	Aceptable
132	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	36	Eficiente	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	3	41	Eficiente	4	5	2	4	2	4	5	3	5	34	Eficiente	111	Eficiente
133	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	40	Aceptable	5	3	3	5	3	5	3	3	5	35	Eficiente	99	Aceptable
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Eficiente	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45	Eficiente	5	5	3	4	3	4	5	3	3	35	Eficiente	129	Eficiente
135	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Aceptable	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	45	Eficiente	4	3	4	5	4	5	3	3	2	33	Eficiente	102	Aceptable
136	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
137	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
138	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
139	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
140	1	2	5	2	5	2	5	2	5	3	32	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	5	3	5	3	5	3	3	3	5	35	Eficiente	109	Aceptable
141	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	99	Aceptable
142	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
143	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	Deficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	Aceptable	4	3	3	4	3	4	3	3	5	32	Aceptable	92	Aceptable
144	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	36	Eficiente	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	3	41	Eficiente	4	5	2	4	2	4	5	3	5	34	Eficiente	111	Eficiente
145	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Eficiente	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	45	Eficiente	5	5	3	4	3	4	5	3	3	35	Eficiente	129	Eficiente
147	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
148	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
149	5	2	3	2	3	2	3	2	3	4	29	Aceptable	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	42	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	103	Aceptable
150	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente
151	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
152	1	2	5	2	5	2	5	2	5	3	32	Aceptable	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	42	Eficiente	5	3	5	3	5	3	3	3	5	35	Eficiente	109	Aceptable
153	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	2	4	3	4	3	4	4	3	5	32	Aceptable	99	Aceptable
154	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	33	Aceptable	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41	Eficiente	4	3	3	5	3	5	3	3	2	31	Aceptable	105	Aceptable
155	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	Deficiente	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	Aceptable	4	3	3	4	3	4	3	3	5	32	Aceptable	92	Aceptable
156	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	36	Eficiente	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	3	41	Eficiente	4	5	2	4	2	4	5	3	5	34	Eficiente	111	Eficiente
157	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	Aceptable	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	40	Aceptable	5	3	3	5	3	5	3	3	5	35	Eficiente	99	Aceptable
158	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Eficiente	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	43	Eficiente	5	3	3	5	3	3	5	5	4	36	Eficiente	123	Eficiente
159	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	34	Aceptable	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	31	Aceptable	5	3	3	2	3	2	3	5	5	31	Aceptable	96	Aceptable
160	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	37	Eficiente	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	43	Eficiente	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32	Aceptable	112	Eficiente
161	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	18	Deficiente	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	Deficiente	2	3	2	2	2	1	1	2	2	17	Deficiente	56	Deficiente

